

Formación y Orientación Laboral

Bruno Jesús García González
David Tena Cornelles
M^a Carmen De Fez Solaz

17,11€
Gastos de envío
certificado
incluidos
Entra en www.tulibrodefp.es



ACTUALIZADO
Reforma Laboral
Abril 2013

Unidad 1

El Derecho del Trabajo

CONTENIDOS:

1. Historia del Derecho del Trabajo
2. La relación laboral
3. Fuentes del Derecho del Trabajo
4. Derechos y deberes laborales
5. El poder de dirección y disciplinario de la empresa
6. Los tribunales laborales



OBJETIVOS:

- Valorar la naturaleza mixta del Derecho del Trabajo por su tradición histórica.
- Saber distinguir cuándo se trata de una relación laboral o no laboral.
- Conocer las fuentes del derecho laboral y sus principios de aplicación.
- Reconocer qué derechos y obligaciones laborales tienen los trabajadores.
- Ser conscientes del poder de vigilancia y disciplinario que tiene la empresa.
- Conocer cuáles son los principales órganos judiciales laborales.

1. Historia del Derecho del Trabajo

El **contrato de trabajo**, tal como lo conocemos hoy en día, es un **contrato reciente del siglo XX**, pues anteriormente las relaciones laborales se regían por otras normas. Veamos una breve historia de las relaciones laborales hasta que surge el Derecho del Trabajo y el contrato de trabajo.

- Durante la **Edad Media**, los **siervos** estaban **obligados** a trabajar la tierra para el señor feudal, además éste podía traspasarlos junto con la tierra.
- No fue hasta la **Revolución Industrial** del siglo XVIII-XIX cuando desapareció esa obligatoriedad de trabajar para el señor feudal, y apareció en las fábricas el "**contrato de arrendamiento de servicios**" que se firmaba libremente entre los trabajadores y los empresarios. Sin embargo, el contenido de este contrato de arrendamiento (un contrato mercantil) estaba totalmente abierto a lo que las partes decidiesen, por lo que los **empresarios imponían las condiciones de trabajo** produciéndose una situación de sobreexplotación de los trabajadores.
- A finales del siglo XIX y principios del siglo XX, con la **presión del movimiento obrero**, el **Estado intervino** en esta relación de trabajo y decidió **aprobar leyes** para proteger al trabajador, considerado la parte más débil. Así **nació el contrato de trabajo**, como un contrato regulado por las leyes para proteger al trabajador, pero que al mismo tiempo con una parte del contrato abierta para que el empresario y el trabajador decidan su contenido.

Es por ello que se dice que el **Derecho del Trabajo** tiene una parte **pública** (hay muchas leyes que regulan el contrato de trabajo), pero que también tiene una parte **privada** (las empresas y los trabajadores deciden libremente firmar y establecer las condiciones de trabajo dentro del marco fijado por las leyes).

¿? ¿SABÍAS QUE...?

La primera ley que reguló el trabajo infantil en España fue la Ley Benot de 1873 por la cual:

- Se prohibía el trabajo a menores de 10 años.
- Se establecía una jornada máxima para menores entre 10 y 15 años de 8 horas al día.

Actualmente está prohibido el trabajo a menores de 16 años, excepto para espectáculos públicos.

2. La relación laboral

No todos los trabajos tienen la condición de relación laboral de cara a firmar un contrato de trabajo. Para **constituir una relación laboral** hacen falta que **se den unos requisitos**. Si no se cumple alguno de esos requisitos la relación ya no será laboral y no se regulará por el Derecho del Trabajo. Veamos cuáles son esos requisitos y qué está excluido de la relación laboral.

Requisitos para ser contrato de trabajo

- 1- Trabajo **personal**
- 2- Trabajo **voluntario**
- 3- Trabajo **retribuido**
- 4- Trabajo **dependiente**
- 5- Trabajo por **cuenta ajena**

Personal	• Es el propio trabajador el que debe acudir personalmente a trabajar, no puede enviar a nadie a trabajar por él.
Voluntario	• Nadie está obligado a firmar un contrato de trabajo. Además, se puede renunciar al contrato preavisando con unos plazos.
Retribuido	• La finalidad es obtener un beneficio económico , se trabaja por dinero, no por amistad o ayuda a cualquier persona.
Dependiente	• El trabajador tiene que cumplir las instrucciones de la empresa , no es un autónomo que toma sus propias decisiones .
Cuenta ajena	• El trabajador cobra un salario fijo con independencia de si la empresa ha obtenido beneficios o pérdidas. Es ajeno a ello.

¿Qué relaciones están **excluidas de la relación laboral**? Las que no cumplan alguno de los anteriores requisitos, y en concreto las siguientes que establece la ley:

Relaciones no laborales (excluidas)

- El trabajo de los **funcionarios**, pues se regula por otras leyes administrativas.
- Las **prestaciones personales que sean obligatorias** de hacer, como por ejemplo acudir a una mesa electoral o a un jurado.
- Los **trabajos de amistad, buena vecindad o benevolencia**. Por ejemplo, arreglar un enchufe a un amigo o a un vecino. Benevolencia es colaborar en una ONG, en un sindicato o partido político, siempre que no se realice con regularidad y sólo sea puntual.
- Los **trabajos familiares**, salvo que se demuestre que tienen la condición de asalariado, pues se supone que al ser de la familia se está beneficiando de que vaya bien la empresa y no habría ajeneidad. Se consideran familia los familiares por consanguinidad y afinidad hasta **segundo grado** que **convivan con el empresario**.
- Los **consejeros de las sociedades** (por ejemplo SL, SA, etc) cuando no realicen ninguna otra actividad en la empresa y solo sean socios.
- Los **agentes comerciales** que asumen el riesgo de la venta y que por tanto van **100% a comisión** y no tienen ningún salario fijo.
- Los **autónomos**, pues no dependen de nadie y son los empresarios que toman las decisiones.
- Los **transportistas** que cuenten con autorización **administrativa** y sean autónomos.

¿Quiénes se consideran **familiares de primer y segundo grado**? Fíjate en el siguiente **cuadro** como cada línea en el árbol genealógico significa un grado, y cómo se puede andar hacia arriba y hacia abajo pero nunca en horizontal para contar los grados. El grado de **consanguinidad** hace referencia a la **propia familia** (propia sangre) y el de **afinidad** a la **familia del cónyuge**. Fíjate que el cónyuge no cuenta y que su familia se cuenta igual.



FÍJATE

Piensa en quiénes de tu familia serían familiares de primer y segundo grado y quiénes lo serían de tercer y cuarto, de cara a considerar con quiénes podrías tener una relación laboral o no.

Por último, existen unas **relaciones laborales** que se consideran **especiales**, ya que si bien son relaciones laborales, por sus **propias características** necesitan una regulación especial. Por ejemplo, los deportistas profesionales o los artistas no están sujetos a una jornada laboral como el resto de los trabajadores, sino que tienen su propia regulación. Las relaciones laborales especiales son las siguientes:

Relaciones laborales especiales

- El personal de alta dirección (directivos)
- El servicio del hogar familiar
- Los penados en las cárceles
- Los deportistas profesionales
- Los artistas en espectáculos públicos
- Los representantes de comercio
- Los discapacitados en centros especiales
- Los estibadores portuarios
- Los médicos residentes (MIR) y abogados en despachos profesionales.

¿? ¿SABÍAS QUE...?

Dentro de los autónomos existe un tipo especial de autónomo llamado **TRADE** o trabajador autónomo dependiente económicamente.

Se trata de un autónomo que trabaja principalmente para un solo cliente (le factura al menos el **75% de sus ventas**), de manera que este cliente pasa a tener cierto control en cuanto a la dirección sobre el autónomo.

A) Los trabajadores autónomos

Los trabajadores autónomos están excluidos de la relación laboral, pero ¿quiénes son los autónomos? Están incluidos en el régimen de autónomos los siguientes colectivos:

Régimen de autónomos (Principalmente)

- Los trabajadores **mayores de 18 años** que desarrollen una actividad **por cuenta propia**, de forma habitual, personal y directa (tener un negocio).
- El **cónyuge y familiares** hasta segundo grado que colaboren en la empresa del autónomo y **no sean asalariados** (con contrato de trabajo).
- Los **profesionales** que trabajan por cuenta propia y están en un colegio profesional (un abogado, un psicólogo, etc).
- Los administradores o consejeros de las sociedades capitalistas (**SL, SA...**) que ejerzan **funciones de administración o de gerencia** de forma habitual, personal y directa, y que además tengan el **control efectivo** de la empresa (porque tienen más del 50% del capital, solos o junto a familiares). Por ejemplo, el gerente de una empresa que además es el propietario.

Caso práctico 1

Señala en los siguientes casos por qué no se trata de una relación laboral:

- Lorena es voluntaria de Cruz Roja, y acude de vez en cuando a colaborar en lo que puede.
- Marcelo es agente comercial y sólo cobra comisión de las ventas que se consiguen.
- Andrés acude al chalet de unos buenos vecinos a arreglarles una tubería del baño, ya que es fontanero.
- Isabel, que vive con sus padres, les ayuda algunos sábados en la tienda que tienen.
- Laura, diseñadora gráfica, trabaja desde casa realizando diseños gráficos a todas las empresas que se lo solicitan.

Solución:

- Se trata de un acto de benevolencia (ayudar a una ONG) que se hace de forma esporádica y no con regularidad.
- No tiene garantizado un salario fijo independiente de si vende o no. Si no vende nada no cobra nada.
- Es un acto de buena vecindad.
- Es un trabajo familiar de primer grado de consanguinidad, no recibe salario y vive con sus padres.
- Trabaja de autónoma para cualquier empresa y no tiene dependencia de ninguna de ellas.

3. Fuentes del derecho de trabajo

Anteriormente vimos que el Derecho del Trabajo era un derecho "mixto" en cuanto a que tenía una parte pública (leyes que se aplican) y otra privada (empresario y trabajador pueden pactar las condiciones). Ello nos lleva a plantearnos **cuáles son las normas o fuentes que se tienen que aplicar a una relación laboral y cuál es su jerarquía**:

Fuentes del
Derecho del Trabajo

- 1º- Normativa de la UE
- 2º- Constitución Española
- 3º- Tratados Internacionales
- 4º- Leyes
- 5º- Reglamentos
- 6º- Convenios colectivos
- 7º- Contrato de trabajo
- 8º- Usos y costumbres

Normativa de la UE

- Desde el ingreso de España en la UE en 1986 la normativa de la UE **está por encima incluso de la Constitución**, de manera que habría que cambiar la Constitución para adaptarse a la normativa europea, al ser ésta **obligatoria**.
- Hay varios tipos de normas, pero destacamos sobre todo las **Directivas** de la UE.
- Se trata de normas que **son mínimas** para todos los países de la UE, pero que posteriormente **cada país puede mejorarlas**. Su función es acercar las leyes de todos los países de la UE, pero dejando cierta libertad para que cada país pueda mejorar esa directiva.
- Por **ejemplo**, en materia de **prevención de riesgos laborales**, en el año 1989 se aprobó una Directiva y se dio un plazo para que los países la trasladasen a sus leyes internas. Así fue como en España apareció la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en 1995, pues se trata de una Directiva europea que se ha convertido en una ley interna.

Constitución Española

- La Constitución es la principal norma a nivel interno. En ella se encuentran algunos artículos que hacen referencia a materia laboral y reconocen algunos **derechos laborales**:
 - » El derecho a la huelga y a la libertad sindical, como derechos fundamentales.
 - » El derecho al trabajo, a elegir trabajo libremente, a recibir un salario adecuado.
 - » El derecho a negociar convenios colectivos y adoptar medidas de conflicto colectivo.
 - » El derecho a la seguridad social, a una política de empleo, a la seguridad e higiene en el trabajo, y al descanso necesario limitando la jornada y el derecho a unas vacaciones retribuidas periódicas.

Tratados internacionales

- Los tratados internacionales que apruebe España pasan a formar parte de la normativa interna. Pero en primer lugar **deben ser ratificados por nuestro país**.
- Se **diferencia** con la **normativa de la UE** en que ésta se aplica directamente desde que pertenecemos a la UE, mientras que los tratados internacionales hay que ratificarlos.
- Destacan los **Convenios de la OIT** (Organización Internacional del Trabajo), que aprueban unas normas mínimas para todos los países del mundo que los ratifiquen. Al ir dirigidas a países de todo el mundo, a veces nos pueden resultar mínimas para algunos países (por ejemplo, un Convenio señala que las vacaciones serán de un mínimo de 3 semanas).

Leyes

- Las leyes las **aprueban las Cortes Generales** (Congreso y Senado), y su función es **desarrollar la Constitución**. Así, si la Constitución recoge el derecho de huelga, una ley regulará cómo se desarrolla ese derecho de huelga.
- Existen varios **tipos de leyes**:
 - » **Leyes orgánicas**: desarrollan los derechos fundamentales de la Constitución, entre ellos se encuentran el derecho de huelga y el derecho a la libertad sindical.
 - » **Leyes ordinarias**: las que desarrollan el resto de derechos.
 - » **Real Decreto-Legislativo**: se encarga de unificar varias leyes en una sola. El Estatuto de los Trabajadores es una ley con forma de Real-Decreto Legislativo.
 - » **Real Decreto-Ley**: es aprobado por el Gobierno en caso de urgente necesidad, pero después tiene que ser convalidado por el Congreso. Suele ser una forma de aprobar leyes cuando el Gobierno tiene mayoría absoluta y sabe que después el Congreso lo va a ratificar.

Reglamentos

- Los reglamentos los **aprueba el Gobierno** y la Administración. Su función es **concretar más aún las leyes**, digamos que redactan la letra pequeña de las leyes.
- Los más conocidos son el **Real Decreto**, que aprueba el Consejo de Ministros (el Gobierno), y la Orden Ministerial, que aprueba un ministro concreto.
- Hay muchos reglamentos sobre derecho del trabajo, por ejemplo el RD 2720/98 sobre contratos temporales.

Convenios colectivos

- La Constitución establece el derecho de los **sindicatos y los empresarios** a negociar sus condiciones de trabajo. Por tanto son un **pacto privado** pero que tiene la fuerza de una norma. Existen multitud de convenios, ya que cada sector tiene su convenio: del metal, de la hostelería, de sanidad, etc. También existen convenios de empresa.
- La **relación entre la ley y el convenio** suele ser que la ley (el Estatuto de los Trabajadores) establece un mínimo y luego deja **la posibilidad de que el convenio lo mejore**. Por ejemplo, la jornada máxima son 40 horas a la semana de media al año, o las vacaciones son un mínimo de 30 días naturales al año. También puede que la ley delegue al convenio, por ejemplo: la duración del periodo de prueba la decidirá el convenio.

Contratos de trabajo

- El contrato de trabajo no aparece como fuente hasta ahora. Ello se debe a que el contrato está sujeto a todas las normas anteriores. Se trata de un **pacto privado** entre un **trabajador y un empresario** pero debe respetar todas las normas anteriores.
- El contrato sí que **puede mejorar** lo que establece la ley y el convenio.

Usos y costumbres

- La costumbre se trata de una norma de conducta que aparece por una práctica social reiterada y constante y que es aceptada por la comunidad. Solo se aplica **si no hay ninguna norma** que se aplique a ese caso concreto
- Ha de ser una costumbre **local y profesional**, por ejemplo: los camareros en Canarias han de ir afeitados, o el lugar y el pago del salario será según la costumbre.

A) Principios de aplicación de las fuentes

En el caso de que hayan **dos o más fuentes** que se puedan aplicar a un caso concreto, **¿cómo sabremos cuál de ellas aplicar?** Para ello recurriremos a los siguientes principios de aplicación de las fuentes del derecho:



BUSCA EN LA WEB

Busca tu convenio colectivo en el siguiente enlace: <http://convenios.juridicas.com/convenios-sectores.php>

Una vez dentro de la página, localiza tu sector en el desplegable y busca, tanto a nivel estatal como autonómico y provincial, qué convenio se puede aplicar para tu ciclo formativo.

Por último, también puedes buscar el convenio de alguna empresa que tengas curiosidad.

Principio de jerarquía normativa

- Las normas **superiores** están por encima de las normas **inferiores** por lo que las inferiores no pueden contradecirlas.
- Por ejemplo, una ley no puede contradecir la Constitución.

Principio de norma mínima

- Complementa a la jerarquía normativa. Significa que las normas **superiores marcan unos mínimos** que las normas **inferiores** no pueden empeorar **pero sí mejorar**.

Principio de condición más beneficiosa

- Así, si la ley establece un mínimo de 30 días de vacaciones, un convenio colectivo, que es inferior, podría mejorar ese mínimo.
- Si el **contrato pactase** una condición más beneficiosa para el trabajador de lo que dicen las leyes o el convenio, o la empresa reconociese una mejora voluntaria a los trabajadores, se aplicarían estas condiciones más beneficiosas antes que otras normas.

Principio de norma más favorable

- Si se pueden aplicar **dos normas** del mismo rango, se aplicará la que sea más beneficiosa en su conjunto para el trabajador. Por ejemplo, si se pueden aplicar dos convenios estatales, se aplicaría el más favorable en cómputo anual (en otra unidad veremos que el convenio de empresa está por encima).

Principio de irrenunciabilidad de derechos

- Los trabajadores **no pueden pactar** que van a **renunciar** a sus derechos que les conceden las leyes o el convenio.
- Por ejemplo, no pueden pactar que renuncian al salario o a las vacaciones.

Principio de "indubio pro operario"

- Es una expresión latina que quiere decir que **en caso de duda** las normas se interpretarán **a favor del trabajador**.
- Por ejemplo, en el finiquito van incluidas las pagas extras. Como la ley no indica si van incluidas o no, se interpreta que sí lo están.

Caso práctico 2

PRINCIPIO DE NORMA MÍNIMA

A la hora de establecer el salario de Victoria se han tenido en cuenta las siguientes fuentes del Derecho:

- El Salario Mínimo Interprofesional que establece el Real Decreto para el año 2013 es de 645,30€.
- El salario de su convenio colectivo que fija una cantidad mayor para oficiales de primera, siendo de 960€.

¿Qué salario debe cobrar Victoria? ¿Por qué? ¿Podría el convenio empeorar el salario de 645,30€?

Solución:

Le corresponde ganar 960€, ya que el Real Decreto es una norma mínima respecto al convenio, y por tanto el convenio puede mejorar ese Real Decreto. Sin embargo, el convenio no puede establecer un salario inferior, pues debe respetar ese mínimo que marca una norma superior.

Caso práctico 3

PRINCIPIO DE CONDICIÓN MÁS BENEFICIOSA

En el contrato de Victoria del caso práctico anterior se ha pactado que va a ganar 1.000€ al mes.

a) ¿Es ello posible? ¿Por qué?

b) ¿Qué sucedería si al año siguiente su salario del convenio subiese a 990€ al mes? ¿Habría que aumentar también su salario en 30€ para subir a 1.030€?

Solución:

a) Sí que es posible, ya que se trata de una condición más beneficiosa del contrato respecto a las normas superiores.

b) Señala el Estatuto de los Trabajadores que si un trabajador viene recibiendo una mejora voluntaria del salario por parte de la empresa y posteriormente se produce un aumento del salario del convenio (o de las leyes), se compensará esa subida por la que ya recibía antes el trabajador, de manera que mientras siga ganando más (o igual) de que lo que dice el convenio, no tendrá ninguna subida salarial por la subida del convenio. En definitiva, el trabajador todavía gana más que el convenio y no se le aplica la subida del convenio.

Caso práctico 4

PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD DE DERECHOS

Un trabajador acepta firmar en el contrato que va a ganar menos de lo que establece el convenio para su categoría profesional, pues le hace mucha falta el trabajo en estos momentos de crisis. ¿Es posible hacerlo? ¿Por qué principio?

Solución:

No puede hacerlo debido al principio de irrenunciabilidad de derechos. El trabajador no puede pactar que renuncia a sus derechos laborales que le dan las leyes o el convenio.

Caso práctico 5

PRINCIPIO DE NORMA MÁS FAVORABLE

En una empresa se viene aplicando el convenio del sector del metal, sin embargo, ha decidido cambiar el convenio y pasar a aplicar el del sector químico pues su actividad también está vinculada a este sector. Cuando los representantes de los trabajadores ven el nuevo convenio se percatan de que tanto los salarios como los permisos de trabajo son mucho peores en el nuevo convenio y que no mejora en nada el anterior. Deciden reclamar ante el juzgado que se siga aplicando el anterior convenio. ¿Pueden reclamar los representantes? ¿Por qué motivo?

Solución:

Sí que pueden reclamar por el principio de norma más favorable. Cuando se puedan aplicar dos normas del mismo rango (los dos convenios tienen el mismo rango porque son estatales) se aplicará aquella norma que sea más favorable a los trabajadores de forma conjunta.

4. Derechos y deberes laborales

La Constitución y el Estatuto de los Trabajadores señalan los derechos y las obligaciones que tienen los trabajadores en materia laboral. Los clasificaremos en derechos colectivos y derechos individuales. Los derechos colectivos se tratarán en la UD 6 del libro.

Derechos colectivos

- Libre **sindicación**, elegir sindicarse o no.
- Derecho de **huelga**.
- A negociar **convenios** colectivos.
- A adoptar medidas de **conflicto colectivo**.
- Derecho de **reunión**.
- A **participar** en la empresa a través de sus representantes: delegados de personal y comité de empresa.

Derechos individuales

- A **elegir** libremente **profesión** y oficio.
- Derecho de **ocupación efectiva**. El empresario debe darle trabajo, si no se lo da, le tendrá que pagar igualmente el salario. El trabajador podría extinguir el contrato.
- Promoción profesional y a la FP. Este derecho incluye los siguientes derechos:
 - » Solicitar **ascensos** según lo que establezca el convenio.
 - » A acudir a **exámenes** por el tiempo necesario (deben ser estudios oficiales, exámenes definitivos, avisar con antelación y llevar justificante).
 - » A **elegir turno** de trabajo para poder realizar estudios oficiales, siempre que las condiciones de la empresa lo permitan.
- A la **igualdad y la no discriminación** por razón de sexo, raza, creencias religiosas o políticas, estado civil, etc. Se establece el derecho a percibir el mismo salario por trabajo de igual valor, con independencia de la categoría profesional.
- A una política de **seguridad e higiene** en el trabajo. El empresario tiene un deber de seguridad respecto al trabajador por lo que debe adoptar medidas de prevención de riesgos laborales.
- A la **intimidad y a la dignidad**, incluyendo las ofensas verbales, físicas o de naturaleza sexual. El derecho a la intimidad se complementa con la facultad de la empresa de vigilar al trabajador que veremos en el siguiente apartado.
- Al **descanso**: vacaciones, descanso semanal, entre jornadas y dentro de la jornada.
- A la percepción puntual de la **remuneración** pactada. El impago o retrasos continuados son motivo del extinción del contrato por parte del trabajador.

Caso práctico 6

DERECHOS LABORALES INDIVIDUALES

Los trabajadores de una empresa vienen quejándose desde hace tiempo de que ocurren ciertas circunstancias que ellos creen que vulneran sus derechos laborales, así que deciden acudir a un sindicato a que se las aclaren. Así, cuando la empresa no tiene pedidos a las 8 de la mañana les dice que ese día se vayan a casa y que no lo van a cobrar. Un trabajador joven quiere estudiar un ciclo formativo por la tarde pero como está en ese turno en la empresa no puede acudir. A los trabajadores inmigrantes les pagan 100€ menos al mes que a los de su misma categoría. No hay medidas de protección frente a accidentes en las máquinas con los riesgos que ello supone. ¿Qué derechos se están vulnerando? **Solución:**

- » El derecho a la ocupación efectiva, pues la empresa debe dar trabajo adecuado a los trabajadores, y en todo caso debe pagar igualmente el salario.
- » El derecho a elegir turno de trabajo si se cursan estudios, siempre que la empresa disponga de varios turnos.
- » El derecho a la igualdad y no discriminación por razón de raza o de nacionalidad a la hora de **cobrar el salario**.
- » El derecho a la seguridad e higiene. La empresa debe adoptar medidas de **prevención frente a posibles riesgos laborales**.

Deberes laborales

- **Actuar de buena fe:** no puede divulgar secretos de la empresa o cobrar gratificaciones de los clientes. En definitiva, debe trabajar con honestidad.
 - **Actuar con diligencia:** poner cuidado y atención en su trabajo. Ello se mide con el rendimiento normal pactado.
 - Contribuir a la **mejora de la productividad**, contribuir a que la cantidad y la calidad de lo producido sea mayor y mejor.
 - **No realizar competencia desleal** con la empresa: no se puede trabajar de lo mismo para otra empresa o ser autónomo al mismo tiempo en la misma actividad.
 - Tomar las **medidas de prevención** frente a los riesgos laborales: no puede poner fuera de funcionamiento las medidas de protección y debe usar los equipos de protección individual que le facilite la empresa.
 - **Cumplir las órdenes e instrucciones del empresario**, siempre que sean legales y no supongan un daño para el trabajador o bien afecten a su vida privada o atenten contra su dignidad. Como norma general primero se cumple la orden y luego se reclama ante el juzgado si se está en desacuerdo, salvo los casos anteriores de "resistencia" en los que está permitido no cumplirlas.
- En **caso de incumplimiento** de estos deberes la empresa podrá **sancionar** al trabajador o incluso **despedirlo**. El despido se verá en la UD 5 de extinción del contrato.

Caso práctico 7

CUMPLIMIENTO DE ÓRDENES

Lorenzo acaba de recibir una orden del encargado de que realice una función que no tiene claro si le toca o no, por lo que no sabe si debe resistirse a cumplirla o hacerla por si acaso. ¿Qué debería hacer? **Solución:**

Como norma general debería cumplirla y, si está en desacuerdo, la debería reclamar posteriormente ante el Juzgado. Cabe resistirse a no cumplirla si esta orden es claramente ilegal, o afecta a su vida privada o atenta contra su dignidad personal o bien le puede suponer un riesgo para su seguridad o salud, pero en este caso el supuesto no indica que se dé ninguna de estas circunstancias.

Caso práctico 8

COMPETENCIA DESLEAL

Marta trabaja de profesora de inglés en una academia de Valencia. Como trabaja media jornada ha pensado que en la otra media podría dar también clases en otra academia de Valencia que es competencia directa por la forma de franquicia en que funciona. Cuando llega a la entrevista se encuentra que la segunda academia le indica que es imposible porque ya trabaja en otra. ¿Está en lo cierto la academia? **Solución:**

Sí, pues se produciría una competencia desleal al trabajar en dos empresas de la misma actividad como trabajadora por cuenta ajena, donde una es directamente la competencia de la otra. Excepcionalmente, si las dos academias tuvieran conocimiento de ello y aceptasen que Marta trabajase simultáneamente en ambas academias, sí que podría ser contratada.

Caso práctico 9

ACTUAR CON DILIGENCIA

Una empresa dedicada a la fabricación y dibujo de piezas de cerámica utiliza un sistema de medición del rendimiento en los trabajadores del taller de dibujo. Para ello, elige a dos trabajadores competentes y les da una nueva pieza para que la dibujen según un modelo, los graban en vídeo y ve cuánto tardan para fijar el rendimiento habitual. A partir de ahí permite un margen de un 10% de tiempo extra al resto de trabajadores del taller de dibujo. Ana, que lleva menos de un año en el taller, cada día va más lenta pues parece despreocupada y desinteresada por el trabajo, con lo que continuamente supera los tiempos máximos de dibujo de las piezas. ¿Puede ser sancionada por la empresa? **Solución:**

Como Ana está bajando su rendimiento de forma voluntaria y continua por debajo del rendimiento normal pactado con la empresa, estaría incumpliendo el deber de actuar con diligencia con lo que podría ser sancionada según lo que establezca el convenio colectivo.

5. El poder de dirección y disciplinario de la empresa

A) Poder de dirección y de vigilancia

La empresa tiene la facultad de poder dictar instrucciones a los trabajadores, tal como vimos en el apartado anterior, siempre que sean legales y no supongan un daño para el trabajador o bien afecten a su vida privada o atenten contra su dignidad. Pero además tiene el poder de vigilancia sobre los trabajadores para controlar si están cumpliendo con sus obligaciones. Este **poder de vigilancia** se manifiesta en **4 aspectos**, los cuales han sido interpretados por el Tribunal Constitucional para fijar los límites de cuándo se vulnera el derecho a la intimidad:



Registros	<ul style="list-style-type: none"> En el caso de que se tenga la seguridad o se sospeche que un trabajador ha realizado un robo, se podrá registrar al propio trabajador, su taquilla o sus objetos personales (bolsos, carteras, incluso vehículo), con el fin de preservar el patrimonio de la empresa o de otros trabajadores. Para ello, se respetará al máximo su dignidad e intimidad, y se contará con la presencia de un representante de los trabajadores o bien de otro trabajador.
Vigilancia por cámaras	<ul style="list-style-type: none"> Se podrá vigilar mediante cámaras en los lugares de trabajo, no así en zonas de descanso, vestuarios, comedores o servicios. Las cámaras irán desprovistas de audio, de manera que solo se podrá grabar imagen. Los representantes de los trabajadores deben estar informados de que existen cámaras de vigilancia en la empresa.
Vigilancia del correo electrónico y uso de ordenadores	<ul style="list-style-type: none"> El Tribunal Supremo interpretó en 2007 que la empresa podría vigilar el uso que los trabajadores hacen de los ordenadores de la empresa así como del correo electrónico de empresa. Para ello, debe advertir previamente a los trabajadores de que su equipo informático podrá ser revisado cuando la empresa tenga indicios evidentes y claros de que está haciendo un uso inadecuado. Además deberá estar presente un testigo, preferentemente un representante de los trabajadores.
Vigilancia de la situación sanitaria	<ul style="list-style-type: none"> Cuando los trabajadores estén de baja laboral, por accidente o enfermedad, la empresa podrá vigilar su situación sanitaria a través de reconocimientos médicos realizados por personal médico de la propia empresa. Ello no sustituye la facultad de la seguridad social o la mutua de dar los partes de alta o baja, aunque la empresa puede denunciar ante la Inspección Médica.



BUSCA EN LA WEB

Si quieres profundizar en este tema, puedes buscar un resumen de la sentencia del Tribunal Supremo sobre el control empresarial del correo electrónico en el siguiente enlace:

www.typepad.com/services/trackback/6a00d83451dc4e69e200e54eff64ac8833

Se trata de un lenguaje más jurídico pero aparecen todos los detalles de las circunstancias y los fundamentos de derecho que aplicó el Tribunal.

B) Poder disciplinario

La empresa no solo puede dictar órdenes y vigilar que se cumplan, sino que además puede **sancionar** a los **trabajadores** por su incumplimiento, ya que no tendría sentido poder dar órdenes y vigilar que se cumplan si en caso de incumplimiento no puede sancionar.

¿Qué **conductas concretas** pueden ser sancionadas? La ley remite a los **convenios colectivos** para que establezcan qué conductas se van a considerar **faltas leves, faltas graves y faltas muy graves**. De manera que para saber si el trabajador ha incumplido una norma para ser sancionado hay que **consultar** cada convenio.

Si un **trabajador** comete una falta leve, grave o muy grave, los **convenios** también señalan el **tipo de sanciones** que llevan aparejadas, si bien **nunca podrán** conllevar la reducción de sueldo, la pérdida de vacaciones o de descanso obligatorio. Si el trabajador no está conforme con la sanción, podrá **reclamar ante el Juzgado** en el plazo de 20 días hábiles.

La ley también señala que las **faltas prescriben**, o sea, cuando haya pasado un plazo la **empresa ya no podrá alegar** que se produjo una falta.

Los **plazos** de prescripción son: las faltas leves a los 10 días, las graves a los 20 días, las muy graves a los 60 días, desde que el empresario sabe que se cometieron. En todo caso, a los 6 meses desde que se cometieron aunque la empresa no lo supiera.



BUSCA EN TU CONVENIO

Busca en tu convenio cuáles son las faltas leves, las faltas graves y las faltas muy graves. Señala 3 que te hayan llamado la atención.

¿Qué sanciones están previstas en tu convenio según el tipo de falta?

¿Qué indica respecto a la prescripción de faltas?



Caso práctico 10

PODER DISCIPLINARIO

Tres trabajadores de una empresa, que se encuentra dentro del convenio del metal, siempre llegan tarde al trabajo, así que la empresa ha **decidido** contabilizar cuántos días exactamente llegan tarde en un mes. Un trabajador llega 3 veces tarde, otro 8 y el tercero 21. Según el **convenio del metal**, ¿qué faltas han cometido cada uno y qué sanciones pueden imponerse? **Solución:**

Según el convenio del metal las faltas de puntualidad no justificadas de hasta 3 veces en un mes será falta leve, entre 4 y 10 veces será **falta grave**, y de más de 10 veces en un periodo de 6 meses o de 20 en un año será falta muy grave.

Por **falta leve** cabe amonestación por escrito; por falta grave, o amonestación por escrito y/o suspensión de empleo y sueldo de 2 a 20 días; y por falta muy grave, amonestación por escrito y/o suspensión de empleo y sueldo de 21 a 60 días y/o despido. Cuando existan varias posibles sanciones la empresa elegirá la más conveniente.

6. Los tribunales laborales

En este apartado señalamos qué órganos judiciales existen en el ordenamiento español:

Juzgado de lo Social (JS)	• Es el juzgado más básico donde se interponen las demandas de los trabajadores en materia laboral, cuando no superan el nivel de una provincia. Es el primer órgano judicial al que se acude.
Tribunal Superior de Justicia (TSJ)	• Resuelve los recursos de suplicación contra las sentencias de los Juzgados de lo Social. También resuelve algunas materias sindicales y las reclamaciones frente a un E.R.E. Hay uno por comunidad autónoma.
Audiencia Nacional (AN)	• Resuelve materias de tipo sindical o colectivas que traspasan una comunidad autónoma .
Tribunal Supremo (TS)	• Contra las sentencias de los Tribunales Superiores de Justicia y de la Audiencia Nacional se puede interponer un recurso de casación al Tribunal Supremo, así como para unificar doctrina de distintos TSJ que se contradigan.
Tribunal Constitucional (TC)	• No se trata de un tribunal laboral , ya que interpreta todas las materias que tienen que ver con la Constitución. • Sin embargo, existen algunos artículos de la Constitución que tratan los temas laborales y que deben ser interpretados por este tribunal, así como también interpreta otros derechos fundamentales que están presentes en el trabajo: intimidación, no discriminación...



BUSCA EN LA WEB

El Tribunal del Jurado

Entra en la página de la Ciudad de la Justicia de Valencia: http://portales.gva.es/c_justicia/decanato/ y consulta qué es el Tribunal del Jurado, quiénes están exentos y qué retribuciones se reciben por ser miembro y asistir al mismo.

Casos prácticos a resolver

A) La relación laboral

1º) Pilar acaba de firmar un contrato de trabajo como vendedora en un centro comercial. Como los sábados los tiene ocupados le ha dicho a la empresa que podría acudir su hermana Eva sin ningún problema a sustituirla. ¿Es ello posible?

2º) Indica si son relaciones laborales o están excluidas las siguientes situaciones de trabajo, y razona por qué:

- a) Un vendedor de libros que va a comisión. Si no vende nada no cobra nada.
- b) Tomás, que ayuda en el taller de sus padres y convive con ellos. No recibe salario fijo, pero él sabe que los fines de semana recibe algo de dinero más de lo normal para salir.
- c) Verónica es maestra de primaria y también voluntaria de Escuelas Solidarias. Acude a sus reuniones para colaborar en lo que haga falta.
- d) Santiago ha sido nombrado para ser miembro de una mesa electoral en las próximas elecciones.
- e) Un electricista realiza reparaciones por las casas particulares y les entrega una factura por los servicios prestados.
- f) Luisa trabaja en una casa particular encargándose de la cocina, la limpieza y el mantenimiento del pequeño jardín.
- g) Alberto Contador es ciclista profesional y Javier Bardem es actor profesional.
- h) María es la propietaria de unos grandes almacenes y ha contratado a Belén como directora adjunta.

B) Fuentes del Derecho del Trabajo

3º) Ordena jerárquicamente las siguientes fuentes del derecho: Real Decreto, costumbre local y profesional, Directiva de la UE, Constitución, contrato de trabajo, convenio colectivo, Convenio de la OIT, Estatuto de los Trabajadores.

4º) ¿Qué diferencias existen entre una Directiva de la UE y un Tratado Internacional como son los Convenios de la OIT?

5º) Señala qué principio de aplicación del derecho se está incumpliendo en los siguientes casos:

- a) Un Real Decreto que se va a aprobar quiere modificar lo que establece una ley.
- b) José le hace saber a la empresa que él puede renunciar a todos los días de vacaciones si le pagan más.
- c) En el contrato de trabajo de Inés figura que ella va a ganar menos de lo que dice el convenio colectivo.
- d) En el finiquito de un trabajador, como no se sabe si incluir o no las pagas extras porque la ley no dice nada, la empresa decide que no las incluye.

C) Derechos y obligaciones laborales

6º) Una empresa, a la hora de realizar la selección de personal, solo contrata hombres de raza blanca. ¿Se está vulnerando algún derecho de los trabajadores?

7º) Una gestoría quiere prescindir de una trabajadora, por lo que para que se vaya le asigna un despacho sin ordenador, sin teléfono y sin ningún tipo de tareas que realizar para ver si así se va ella sola y no pide el finiquito. ¿Qué derecho de la trabajadora se está vulnerando?

8º) Una empresa tiene turnos de trabajo fijos de mañana y de tarde, siendo asignados por orden de antigüedad. Manuel, que se ha matriculado en un ciclo formativo de tardes, quiere elegir el turno de mañanas. ¿Tiene derecho a él? ¿Por qué?

9º) Alfonso trabaja de comercial para una empresa de seguros. Como está pensando en cambiarse a trabajar a otra compañía, ha tomado todos los datos de los clientes para llevárselos a la nueva empresa donde va a trabajar. ¿Qué obligación está incumpliendo?

10º) Antonio está contratado como repartidor de mensajería urgente en una importante empresa del sector. Como le sobra sitio en la furgoneta, aprovecha el espacio y de paso reparte el correo de una empresa propia que tiene de mensajería, de lo cual no ha informado nada a la empresa para la que trabaja. ¿Crees que está incumpliendo alguno de sus deberes?

11º) A Diana le han dado instrucciones claras de que debe ir más rápida por lo que no debe perder tanto tiempo usando las medidas de protección en la maquinaria. De lo contrario, será despedida por bajo rendimiento. ¿Puede Diana negarse a cumplir esta orden?

D) Poder de dirección y disciplinario

12º) Un trabajador no quiere utilizar los equipos de protección individual, por lo que la empresa se plantea tomar alguna medida respecto al trabajador. ¿Qué es lo que puede hacer la empresa? Consulta tu convenio y señala las posibles faltas.

13º) En el caso anterior nº 11, si Diana fuese sancionada con una falta grave, ¿de qué plazo dispondría para reclamar?

14º) Indica entre las siguientes sanciones cuáles no son legales: suspensión de empleo y sueldo de 5 días, reducción de vacaciones en 4 días, pérdida de descanso semanal del domingo durante un mes, reducción de sueldo en 50 €.

15º) Luis ha insultado a un compañero de trabajo tras una discusión. La empresa tiene conocimiento de ello pero no actúa. Al cabo de 3 meses decide sancionar a Luis por una falta grave según el convenio. ¿Puede sancionar la empresa a Luis?

16º) Una empresa quiere vigilar más quien trabaja y quien no, pues tiene sospechas de que se pierde mucho tiempo. Para ello instala videocámaras de solo imagen y controla el uso que se hace de internet con los ordenadores de la empresa. ¿Puede tomar estas medidas la empresa? ¿Qué procedimiento debería seguir?

Repasa conceptos

A) Historia del Derecho del Trabajo

1º) En la historia del nacimiento del Derecho del Trabajo es cierto que:

- a) En la Edad Media los siervos ya trabajaban voluntariamente para el señor feudal.
- b) En el siglo XIX, con el contrato de arrendamiento de servicios, los empresarios y trabajadores no podían pactar libremente las condiciones del contrato.
- c) El contrato de trabajo nace cuando el Estado interviene en la relación de trabajo y aprueba unas leyes para proteger a la parte más débil que es el trabajador.

2º) La primera ley en España que regula el trabajo infantil:

- a) Es del año 1763.
- b) Se prohibía el trabajo a menores de 10 años.
- c) La jornada máxima para menores de entre 10 y 15 años era de 9 horas al día.

B) La relación laboral

3º) No es requisito para ser contrato de trabajo:

- a) Que sea un trabajo voluntario, ya que nadie está obligado a firmar un contrato de trabajo.
- b) Que sea un trabajo dependiente de las instrucciones de la empresa.
- c) Que el trabajo sea por cuenta propia ya que no tendrá un sueldo fijo.

4º) Indica cuál de las siguientes situaciones es una relación laboral excluida:

- a) Ayudar de forma esporádica en una ONG.
- b) Ser consejero de una SL o de una SA cuando no realiza ningún trabajo y solamente es socio.
- c) Los funcionarios.
- d) Todas son situaciones laborales excluidas.

5º) De los siguientes familiares señala cuál es familiar de segundo grado de consanguinidad:

- a) Mi padre.
- b) Mi sobrina.
- c) Mis suegros.
- d) Mis hermanos.
- e) Ninguno de los anteriores.

6º) No es una relación laboral especial:

- a) Los directivos de las empresas.
- b) Los deportistas profesionales.
- c) Los agentes comerciales que asumen el riesgo de la venta.

7º) En el régimen de autónomos están incluidos:

- a) Los trabajadores mayores de 18 años que trabajan por cuenta propia, como por ejemplo quienes tienen un negocio y están al frente de él de forma habitual.
- b) El cónyuge de un trabajador autónomo que colabore en el negocio de éste, y que no tenga un contrato de trabajo.
- c) Un profesional que trabaje por cuenta propia como un abogado.
- d) Todos se consideran trabajadores autónomos.

C) Fuentes del derecho

8º) Indica cuál de las siguientes normas no es fuente del Derecho del Trabajo:

- a) La Constitución.
- b) Los convenios colectivos.
- c) Los contratos mercantiles de compra-venta.
- d) Los usos y costumbres.

9º) Una Directiva de la UE:

- a) Es voluntaria aplicarla en España.
- b) Es una norma mínima que España podría empeorar.
- c) Su función es que las normas de los países de la UE se parezcan un poco más, aunque no lleguen a ser idénticas.

10º) No es cierto que los tratados internacionales:

- a) Deban de ser ratificados por nuestro país.
- b) Se apliquen obligatoriamente a todos los países del mundo.
- c) Los más frecuentes en materia laboral son los Convenios de la OIT.

11º) Un Real Decreto-ley:

- a) Desarrolla los derechos fundamentales.
- b) Lo aprueba las Cortes Generales para unificar muchas leyes en una sola.
- c) Se aprueba por el Gobierno en caso de urgente necesidad.

12º) En el convenio colectivo es cierto que:

- a) Los aprueban los sindicatos en sus reuniones.
- b) Los pactan los sindicatos y empresarios al negociar las condiciones de trabajo de la empresa o del sector.

13º) El principio de condición más beneficiosa consiste en que:

- a) Los contratos de trabajo pueden pactar condiciones más beneficiosas para los trabajadores.
- b) Las normas superiores se aplican por encima de las inferiores porque son más beneficiosas.
- c) Las normas superiores establecen un mínimo que las normas inferiores podrían mejorar.

14º) Un trabajador que pactase en el contrato una condición peor para él que lo que dice el convenio:

- a) Estaría incumpliendo el principio de norma mínima.
- b) Estaría incumpliendo el principio de irrenunciabilidad de derechos.
- c) Estaría incumpliendo el principio de "indubio pro operario".

D) Derechos y obligaciones laborales**15º) Es un derecho colectivo de los trabajadores:**

- a) La libertad de sindicarse o no a un sindicato.
- b) El negociar convenios colectivos.
- c) El derecho de reunión.
- d) Todos son derechos colectivos.

16º) No es un derecho individual de los trabajadores:

- a) Elegir turno de la empresa para estudiar inglés en una academia.
- b) Acudir a exámenes de estudios oficiales por el tiempo necesario.
- c) A la intimidad y a la dignidad, incluyendo las ofensas físicas, verbales o de naturaleza sexual.
- d) A que el empresario le proporcione trabajo efectivo y no lo tenga sin hacer nada.

17º) Entre los deberes laborales no se encuentra:

- a) Actuar de buena fe, trabajando con honestidad en la empresa.
- b) Contribuir a mejorar la productividad de la empresa, en cuanto a que la calidad y la cantidad de lo producido sea mejor y mayor.
- c) Aumentar la jornada laboral y renunciar a los descansos semanales con el fin de que el trabajo salga adelante.

18º) Las órdenes del empresario:

- a) Siempre hay que cumplirlas.
- b) Se cumplen como norma general, salvo que el trabajador pueda resistirse porque no sean legales, supongan un riesgo de daño para el trabajador o afecten a su vida privada o su dignidad.
- c) Si no está de acuerdo no podrá reclamarlas ante el Juzgado, es su obligación cumplirlas o bien resistirse, pero nunca reclamarlas.

E) El poder de dirección y disciplinario**19º) Los registros se podrán llevar a cabo:**

- a) Solamente cuando se tenga la seguridad de que un trabajador ha realizado un robo sobre los bienes de la empresa
- b) Solamente sobre el propio trabajador pero nunca en su taquilla, bienes personales o vehículo.
- c) Tanto cuando se tenga la seguridad como cuando se tenga la sospecha, pero siempre deberá respetarse su dignidad e intimidad.

20º) En cuanto a la vigilancia sobre el trabajo realizado por los trabajadores.

- a) Se podrán poner cámaras en los lugares de trabajo y en las zonas de descanso para ver quién no vuelve al trabajo.
- b) Las cámaras no podrán tener audio, solamente vídeo.
- c) No es necesario informar previamente de que se han instalado las cámaras de vigilancia.

21º) Respecto a la vigilancia del correo electrónico y el uso de ordenadores:

- a) Ha sido interpretado este derecho por el Tribunal Constitucional en el año 2007.
- b) Debe advertir previamente a los trabajadores de que podrán ser vigilados en el uso que hagan del ordenador de la empresa.
- c) Se revisará si existen indicios evidentes y claros de que se está haciendo un uso inadecuado.
- d) Todas son ciertas.

22º) La empresa puede sancionar a los trabajadores para ello:

- a) Deberá consultar qué faltas se consideran leves, graves y muy graves por su convenio colectivo.
- b) Sancionará a los trabajadores aunque haya pasado un año desde que se cometió la falta; nunca prescriben las faltas.
- c) Podrá sancionar rebajando el sueldo o el periodo de vacaciones si la falta es considerada muy grave.

F) Los tribunales laborales**23º) Un trabajador que quiera interponer una primera demanda por motivos laborales a su empresa deberá acudir en primer lugar:**

- a) Siempre al Tribunal Superior de Justicia de su comunidad autónoma
- b) A la Audiencia Nacional, al ser quien se ocupa de estos asuntos.
- c) Al Juzgado de lo Social, si se trata de una demanda de ámbito provincial y no de ámbito superior.
- d) Al Tribunal Supremo, para interponer un recurso de casación.

ENTORNO LABORAL

LA VIGILANCIA EMPRESARIAL DEL USO DE INTERNET

"El jefe puede mirar el e-mail"

Cada vez hay más pleitos relacionados con el uso de Internet y el correo electrónico en el trabajo: trabajadores despedidos con la excusa de usarlos para fines personales y empresas preocupadas por las toneladas de tiempo que algunos de sus trabajadores pierden navegando o chateando por la red.

Aunque no hay cifras globales, unos y otros llaman a las puertas de los despachos de abogados. "¿Tiene derecho mi jefe a mirar mi e-mail? ¿Puedo controlar las páginas web que visitan mis empleados?".

Y la respuesta es sí, siempre y cuando la empresa haya advertido previamente al personal de que hará controles del uso de su ordenador como herramienta de trabajo que es. Sin embargo, si el trabajador no tiene conocimiento de que la empresa lo inspecciona, cualquier prueba obtenida carecerá de validez en un juicio, tal como estableció una sentencia del Tribunal Supremo del pasado 26 de septiembre (2007). Aquel fallo obligó a una empresa gallega a readmitir a un empleado que había estado visitando páginas pornográficas en Internet porque registró su ordenador "sin previa advertencia sobre el uso y el control del ordenador" y ello constituyó, por tanto, "una lesión a su intimidad".

"Pero si la empresa tiene protocolo sobre uso de Internet, tiene un cheque en blanco, puede mirarlo en cualquier momento, sin necesidad de que esté presente el empleado o los representantes sindicales", explica Marc Carrera, director de Sagardoy Abogados en Barcelona. "Lo más recomendable son protocolos cortos, sencillos, muy claros y con pruebas de que han sido divulgados a todos los empleados, para que ninguno pueda alegar en el juicio que no conocía las normas", recalca.

De los pleitos llegados al Supremo entre 2002 y 2007, según Sagardoy, trece despidos fueron considerados procedentes, frente a seis improcedentes.

En este bufete han notado de primera mano que las empresas están cada vez más preocupadas por el asunto. En sectores como el bancario, por ejemplo, "controlar los contenidos de los correos es fundamental para evitar casos de fraude, de blanqueo de dinero" explica Carrera. En otras grandes corporaciones también preocupa la revelación de secretos a la competencia. Y por ello, el sector bancario y la gran empresa suelen tener un protocolo de uso de herramientas informáticas, incluido el teléfono móvil.

Pero para el resto de las compañías, la mayoría, el problema es el tiempo. "La preocupación general, la más extendida, es el control del tiempo de trabajo; hay casos de abuso, en algunas compañías se han planteado eliminar el correo electrónico", explica Salvador del Rey, socio director del área laboral de Cuatrecasas y catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. "A veces la empresa ve que un trabajador pasa horas diarias de su jornada laboral mirando Internet", agrega.

El "Colectiu Ronda", un bufete laboralista que defiende trabajadores, también ha observado que el número de despidos por este asunto se ha disparado. En opinión de Jaume García Vicente, abogado de la entidad, "hay de todo, empresas que sí quieren castigar ese uso indebido y otras que buscan excusas para despedir a alguien de forma procedente y evitar pagar la indemnización de 45 días de salario por año trabajado".

En estos procesos y en las normas, según Carrera, debe primar "la buena fe": no es lo mismo realizar una transacción bancaria esporádica que estar dos horas chateando.

FUENTE: El País. 15-4-2008. A. Mars. http://elpais.com/diario/2008/04/15/catalunya/1208221650_850215.html

CUESTIONES:

- a) ¿Puede mirar el jefe el uso que hacen los trabajadores de los ordenadores de la empresa? ¿Por qué?
- b) ¿Qué condiciones debe reunir este tipo de control?
- c) ¿Por qué se obligó a la empresa gallega a readmitir a un empleado? ¿Con qué derecho chocó el control que hizo?
- d) ¿Qué es lo que recomienda Marc Carrera que hagan las empresas?
- e) ¿Cuál es la preocupación de las empresas en este aspecto?
- f) ¿Qué ha sucedido con el número de despidos por este asunto? ¿Qué opina el Colectiu Ronda?
- g) ¿Has utilizado alguna vez el ordenador de alguna empresa para uso personal? ¿Qué opinión tienes sobre este tema?

EDUCACIÓN EN VALORES EN EL MUNDO LABORAL

El papel de la OIT en la erradicación del trabajo infantil en el mundo

En la página web de la OIT (Organización Internacional del Trabajo) podrás encontrar varios documentos sobre el trabajo infantil en el mundo (www.ilo.org). Aquí vamos a trabajar dos de ellos: el Convenio nº 138 sobre la edad mínima para trabajar y el informe de 2010.

EL CONVENIO Nº 138 DE LA OIT SOBRE EDAD MÍNIMA PARA TRABAJAR:

El establecimiento de una edad mínima para la admisión al empleo es una obligación básica de los Estados Miembros que ratifiquen el Convenio, en el que se establecen tres categorías:

1. La edad mínima no deberá ser inferior a la edad en que cesa la obligación escolar, o en todo caso, a quince años. En aquellos países cuya economía y medios de educación estén insuficientemente desarrollados, se podrá especificar inicialmente una edad mínima de admisión al empleo de catorce años.
2. Se fija una edad mínima más elevada, de dieciocho años, en el caso de "todo tipo de empleo o trabajo que por su naturaleza o las condiciones en que se realice pueda resultar peligroso para la salud, la seguridad o la moralidad de los menores". Se deja que cada país determine cuáles son esos tipos de empleo o trabajo en consulta con las organizaciones de empleadores y trabajadores. La recomendación indica, como orientación, los criterios que deben aplicarse para determinar qué trabajos son peligrosos.
3. Es posible fijar una edad mínima inferior para los trabajos ligeros, es decir, puede establecerse en trece años la edad mínima para trabajos que no sean susceptibles de perjudicar la salud o el desarrollo de los niños ni interfieran con su asistencia a la escuela. En el caso de un país que establezca inicialmente la edad mínima en catorce años, la edad mínima para los trabajos ligeros podría ser doce años.

INFORME SOBRE EL TRABAJO INFANTIL 2010:

<ul style="list-style-type: none"> • El número de niños trabajadores a nivel mundial es 215 millones, sólo siete millones menos que en 2004. 	<ul style="list-style-type: none"> • Se ha producido un incremento alarmante del trabajo infantil –de 52 millones a 62 millones– en el grupo de niños y niñas entre 15 y 17 años.
<ul style="list-style-type: none"> • El trabajo infantil continúa disminuyendo, pero sólo modestamente: se ha registrado una reducción del tres por ciento en el período abarcado por las nuevas estimaciones (2004 – 2008). En el informe anterior (que cubría el período 2000 – 2004), se había registrado una disminución del 10 por ciento. 	<ul style="list-style-type: none"> • La mayoría de los niños trabajadores sigue trabajando en la agricultura (60 por ciento). Sólo uno de cada cinco niños recibe un salario. Una abrumadora mayoría trabaja para su familia sin remuneración.
<ul style="list-style-type: none"> • Entre los que tienen entre 5 y 14 años, el número de niños en trabajo infantil ha disminuido en un 10 por ciento y el número de niños en trabajo peligroso en un 31 por ciento. 	<ul style="list-style-type: none"> • Se ha producido un importante progreso en la ratificación de las normas de la OIT relativas al trabajo infantil, a saber, los Convenios 182 (sobre las peores formas de trabajo infantil) y 138 (sobre la edad mínima). Sin embargo, una tercera parte de los niños del mundo vive en países que no han ratificado estos convenios.
<ul style="list-style-type: none"> • Si bien el número de niños en trabajo peligroso – una variable que a veces se utiliza para referirse a las peores formas de trabajo infantil – está disminuyendo, la tasa general de reducción ha bajado. Todavía hay 115 millones de niños en trabajo peligroso. 	<ul style="list-style-type: none"> • En lo relativo a los niños entre 5 y 14 años en actividad económica, las regiones de Asia y el Pacífico, y América Latina y el Caribe, han experimentado una disminución. Por el contrario, para el mismo grupo de edad, el número de niños en actividad económica está aumentando en África Subsahariana. La situación es especialmente preocupante en esta región, donde uno de cada cuatro niños entre 5 y 17 años trabaja, comparado con uno de cada ocho en Asia y el Pacífico, y uno de cada diez en América Latina y el Caribe.
<ul style="list-style-type: none"> • Se ha registrado una disminución del 15 por ciento en el número de niñas en trabajo infantil y del 24 por ciento en el número de niñas en trabajo peligroso, lo cual es sumamente positivo. Sin embargo, en lo relativo a los niños se ha producido un aumento (7 por ciento), tanto en términos de tasa de incidencia como en números absolutos. El número de niños en trabajo peligroso permanece relativamente estable. 	

- 1) ¿Cuántas categorías se establecen de edad mínima para trabajar?
- 2) ¿Qué límite se establece de forma general como edad mínima?
- 3) ¿Cuál es la edad mínima para trabajos peligrosos? ¿Y para algunos trabajos ligeros?
- 4) ¿Qué salvedades se establecen para países menos desarrollados?
- 5) ¿Cuántos millones de niños trabajan en el mundo? ¿En qué porcentaje ha disminuido respecto al anterior informe? ¿Qué porcentaje ha disminuido en el tramo entre 5 y 14 años? ¿Y cuánto ha disminuido en trabajos peligrosos?
- 6) ¿Ha disminuido poco o mucho el trabajo de niñas en comparación con el de niños? ¿Qué está sucediendo?
- 7) ¿Qué ha pasado con el tramo de 15 a 17 años?
- 8) ¿En qué parte del mundo está subiendo el trabajo infantil entre 5 y 14 años? ¿Hay países que no han ratificado los Convenios?
- 9) Indica los 3 datos que más te hayan llamado la atención del informe. ¿Cómo crees que sería posible reducir estas cifras?

Unidad 2

El contrato de trabajo

CONTENIDOS:

1. El contrato de trabajo
2. Modalidades de contratos
3. Las empresas de trabajo temporal
4. Nuevas formas flexibles de organización del trabajo

The image shows a close-up of a Spanish 'CONTRATO DE TRABAJO INDEFINIDO ORDINARIO' (Standard Indefinite Contract) form. A hand is holding a pen and filling out the 'DATOS DE LA EMPRESA' (Company Data) section. The form includes fields for the company's name, CIF/NIF, D/NIA, and address. It also has sections for 'DATOS DE LA CUENTA DE COTIZACIÓN' (Social Security Contribution Account Data) and 'DATOS DEL CENTRO DE TRABAJO' (Work Center Data). The form is printed on a light blue background with a green border. The text 'MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL' is visible in the top left corner.

OBJETIVOS:

- Conocer los elementos básicos de un contrato.
- Distinguir las distintas modalidades de contratación actuales.
- Conocer las características de la contratación a través de ETT.
- Ser conscientes de las nuevas formas flexibles de contratación no laboral.

1. El contrato de trabajo

Es el acuerdo entre el trabajador y el empresario por el cual el trabajador se compromete a prestar determinados servicios por cuenta ajena a cambio de una retribución.

1.1. La capacidad para celebrar un contrato

A) El trabajador

Para que el trabajador pueda celebrar válidamente un contrato debe cumplir los siguientes requisitos de edad y nacionalidad:

Requisito de edad:

- Ser **mayor de 18 años o menor de 18 años legalmente emancipado**. Se consideran que están legalmente emancipados aquellos que lo sean por matrimonio, por concesión judicial o por concesión de los padres.
- Los **mayores de 16 años** podrán celebrar un contrato con autorización de los padres o tutores, siempre que no sea un trabajo nocturno, peligroso o insalubre.
- Los **menores de 16 años** no pueden celebrar contratos de trabajo excepto para espectáculos públicos, siempre que cuenten con autorización de los padres o tutores así como de la Administración Laboral, y siempre que no perjudique su salud o su formación profesional.

Requisito de nacionalidad:

- Podrán celebrar un contrato dentro del territorio español los ciudadanos de la **Unión Europea** sin que se les exija un permiso de trabajo.
- Los ciudadanos **extracomunitarios** deberán obtener permiso de trabajo, y los empresarios que deseen contratarlos deberán obtener un permiso para contratar trabajadores extracomunitarios.

B) El empresario

Debe ser **mayor de edad o menor emancipado**. Si es **extracomunitario** requerirá permiso de la Administración Laboral.

El empresario puede ser tanto una **persona física** (un empresario individual autónomo), una **persona jurídica** (como por ejemplo una sociedad limitada, una sociedad anónima o una cooperativa) o también una **comunidad de bienes** (por ejemplo una comunidad de vecinos que comparten bienes y contratan a una trabajadora para el servicio de limpieza).



RECUERDA

El **trabajador por cuenta ajena** es aquel que cumple con los siguientes requisitos:

- Voluntario
- Personal
- Retribuido
- Dependencia
- Ajeneidad



Caso práctico 1

Las siguientes personas quieren saber si pueden celebrar un contrato de trabajo:

- | | |
|--|--|
| a) Un joven de 16 años que va a trabajar en un comercio de barrio durante el verano. | a) Sí, pero requiere permiso de sus padres o tutores legales. |
| b) Dos jóvenes de 17 años que han contraído matrimonio recientemente. | b) Sí, pues se trata de menores de 18 años emancipados. |
| c) Una mujer búlgara que acaba de llegar a España. | c) Sí, pues se trata de una ciudadana de la UE que no necesita permiso de trabajo. |
| d) Una joven de 15 años que va a ser contratada en una tienda de calzado. | d) No, pues es menor de 16 años y no se trata de espectáculos públicos. |

1.2. Elementos del contrato de trabajo

A) Elementos sustanciales del contrato

La **validez** de un contrato de trabajo depende de que sean válidos sus 3 elementos sustanciales:

- El **consentimiento** debe ser de mutuo acuerdo entre las partes, de manera que ninguna de ellas haya sido **obligada** a realizar el contrato o haya sido llevada a engaño.
- El **objeto** del contrato debe ser posible y lícito (no ser contrario a las leyes).
- La **causa** real debe ser prestar un servicio determinado a cambio de una retribución, y además esta **causa** tiene que ser lícita.

Caso práctico 2

Indica qué elementos sustanciales del contrato no se cumplen en los siguientes casos:

- a) Un contrato de trabajo firmado por un mayor de edad bajo las amenazas de un familiar para firmarlo.
- b) Un contrato de trabajo a dos comerciales de venta de tabaco que visitarán el interior de los institutos de FP para persuadir a los alumnos.
- c) Un contrato laboral ficticio donde no se presta ningún servicio y cuyo motivo principal es el blanqueo de dinero.

Solución:

En el **primero** caso, el consentimiento está viciado ya que existen amenazas; en el segundo, el objeto del contrato no es lícito pues no se puede **vender** tabaco en los centros de formación, y en el tercero la causa no es prestar un servicio a cambio de salario, sino blanquear dinero.

B) La forma del contrato

El contrato de trabajo puede ser por **escrito o de forma verbal** en algunos casos.

Así, se **permite** que puedan ser de palabra los contratos indefinidos o el contrato temporal eventual por **circunstancias** de la producción que sea inferior a 4 semanas a tiempo completo.

De todas formas, cualquiera de las dos partes **puede exigir** que el contrato sea por escrito.

Para **proteger** a los trabajadores, si no existe contrato por escrito, hay una **presunción** de que el contrato **verbal** era indefinido y a tiempo completo, salvo prueba en contrario.

C) El contenido del contrato

El **contenido** mínimo que debe figurar en el contrato es el siguiente:

- El **lugar** y la **fecha** donde se realiza el contrato.
- La **identificación** de las partes.
- Nombre del puesto de trabajo y **categoría profesional**.
- Lugar donde se realizará el **trabajo**.
- **Jornada y horario** de trabajo.
- **Duración**: fecha de comienzo y finalización en su caso.
- **Retribución**: salario base y demás complementos.
- **Duración** de las **vacaciones anuales**.
- Plazo de **preaviso** para rescindir el contrato.
- **Convenio colectivo** que regula este contrato.
- Otras **cláusulas voluntarias**:
 - » Realizar un **periodo de prueba** (suele pactarse siempre).
 - » La voluntad de realizar **horas extraordinarias** por parte del trabajador.
 - » No **trabajar** para la **competencia** una vez finalice la relación laboral, hasta que no transcurra un tiempo **determinado**; o **bien permanecer en la empresa**, durante un tiempo, si ha recibido formación **especializada** por la empresa (para evitar que otra empresa se aproveche del trabajador ya formado).
 - » Otras que no sean contrarias a las leyes o al convenio colectivo.

¿QUÉ SUCEDE SI...?

En el contrato **no figuran** **datos** como la jornada, la retribución o la duración de las vacaciones.

En estos casos, el contrato suele indicar que estos aspectos se pactan según lo establecido en el convenio colectivo, por lo que habría que acudir a él para conocer la jornada, la retribución o las vacaciones.

**BUSCA EN
TU CONVENIO**

Busca en el convenio de tu sector el periodo de prueba establecido para los distintos grupos profesionales.

¿Cuál crees que te correspondería a ti según tu titulación de FP?

D) La duración del contrato

Los contratos de trabajo pueden ser **indefinidos o bien temporales** por las causas que veremos en el apartado siguiente sobre modalidades de contratos.

Se **presumirá** que es por tiempo **indefinido y a tiempo completo**, salvo que se pruebe lo contrario si ocurriesen las siguientes circunstancias:

- Cuando fuese obligado realizarlo **por escrito** y se realizase de palabra.
- Cuando no hubiese sido dado de **alta en la seguridad social** una vez que haya transcurrido la duración fijada para el periodo de prueba.
- Cuando se realice **en fraude de ley**, o sea, cuando si bien formalmente todo es legal, en el fondo se persigue esquivar la ley. Por ejemplo: un trabajador que tiene una serie de contratos temporales seguidos pero que realmente esta cubriendo un puesto de trabajo fijo en la empresa.

1.3. El periodo de prueba

Es un periodo de tiempo que pueden pactar el empresario y el trabajador para que ambas partes **comprueben si es conveniente** la contratación. Del periodo de prueba destaca la necesidad de pacto, su duración y los derechos durante este periodo.

Pacto

- Para que exista periodo de prueba éste debe ser **pactado en el contrato**, por lo que debe figurar antes de empezar a trabajar. No se realiza el periodo de prueba y después se firma el contrato, **sino** que el periodo de prueba ya está dentro del contrato.
- **No se puede pactar** un periodo de prueba si el trabajador ya ha sido contratado antes por la empresa con cualquier otro contrato.

Duración

- La duración suele venir reflejada en el **convenio colectivo** según el grupo profesional del trabajador. **Si el convenio no dijera nada**, el Estatuto de los Trabajadores señala que será:
 - » Para técnicos titulados que posean un título medio o superior: un máximo de 6 meses.
 - » Para el resto de trabajadores es de 2 meses, salvo en empresas de menos de 25 trabajadores que es de 3 meses.
- Si el contrato es **en prácticas** la duración es de 1 mes para titulados de grado medio y de 2 meses para titulados de grado superior.
- En el caso de que se produzca una situación de **baja laboral, maternidad o paternidad, riesgo durante el embarazo o lactancia**, el periodo de prueba se interrumpe y el tiempo no contabiliza, salvo que se haya pactado lo contrario en el contrato.

Derechos

- El trabajador tiene los **mismos derechos** que cualquier otro trabajador de la plantilla.
- Cualquiera de las partes puede dar por finalizado el contrato durante el periodo de prueba **sin necesidad de preaviso y sin alegar motivo alguno**.
- En este caso, el empresario debe abonarle al trabajador el salario por los días de trabajo realizado, pero **no indemnización por despido**.

**Caso práctico 3**

Oscar va a comenzar a trabajar en un restaurante durante la temporada de verano en la localidad donde vive. La empresa le dice que primero tiene que pasar el periodo de prueba de 15 días y que luego le harán el contrato para todo el verano. ¿Es correcta la actuación de la empresa?

Solución:

No es correcta, pues el periodo de prueba ya va incluido dentro del contrato. Primero se firma el contrato y se pacta en el mismo que habrá un periodo de prueba, no va primero el periodo de prueba y después el contrato.

2. Modalidades de contratos

La **estructura básica** de las modalidades de contratos laborales viene sintetizada en la siguiente tabla:

CONTRATOS FORMATIVOS	PARA LA FORMACIÓN PRÁCTICAS
CONTRATOS TEMPORALES	OBRA O SERVICIO EVENTUAL INTERINIDAD PRIMER EMPLEO JOVEN
CONTRATOS A TIEMPO PARCIAL	A TIEMPO PARCIAL COMÚN RELEVO FIJOS-DISCONTINUOS
CONTRATOS INDEFINIDOS	INDEFINIDO ORDINARIO INDEFINIDO DE APOYO A EMPRENDEDORES

En los siguientes apartados se desarrollan cada uno de ellos. Antes de estudiarlos en profundidad, fíjate en las **estadísticas de contratación en los años 2010 y 2007** para conocer cuáles son los contratos predominantes en el sistema laboral español:

	Año 2011	En %	Año 2007	En %
CONTRATOS INDEFINIDOS	1.110.163	7,69%	2.220.384	11,92%
Contratos indefinidos ordinarios	901.906	6,24%	989.589	5,31%
Contratos indefinidos de fomento*	208.257	1,44%	1.230.795	6,61%
CONTRATOS TEMPORALES (incluidos los formativos)	13.323.069	92,31%	16.401.724	88,07%
Contratos de obra y servicio	5.599.364	38,79%	6.863.482	36,85%
Contratos eventuales	5.890.664	40,80%	7.673.381	41,22%
Contratos de interinidad	1.585.936	10,98%	1.491.771	8,01%
Contratos de relevo	19.117	0,13%	34.618	0,18%
Otros contratos temporales	116.421	0,80%	148.048	0,79%
CONTRATOS FORMATIVOS	111.567	0,76%	190.424	1,02%
Contratos para la formación	60.022	0,41%	109.407	0,58%
Contratos en prácticas	51.545	0,35%	81.017	0,44%
TOTAL CONTRATOS FIRMADOS	14.433.232	100%	18.622.108	100%

SEGÚN LA JORNADA				
Contratos a tiempo parcial	4.453.587	30,85%	4.355.172	23,38%
Contratos a tiempo completo	9.979.645	69,14%	14.171.600	76,62%

*Nota: el contrato indefinido de fomento ha desaparecido con la reforma laboral de 2012.

Fuente: MOVIMIENTO LABORAL REGISTRADO AÑOS 2007 Y 2011. MLR-25. MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL.

Como puedes comprobar, tanto en momentos de crecimiento económico como de crisis económica, los contratos predominantes son los **temporales: alrededor del 90% de los contratos firmados**. Hay que indicar que un sólo trabajador puede tener varios contratos temporales firmados a lo largo del año, con lo que **no hay que confundir el número de contratos que se han firmado con el número de trabajadores existentes**. Asimismo, hay trabajadores indefinidos que firmaron sus contratos en años anteriores y no aparecen en esta estadística.

**BUSCA EN
TU CONVENIO**

Busca en el convenio de tu sector si éste mejora los porcentajes de retribución en alguno de los tres años de duración del contrato para la formación.

2.1. Contratos formativos

Son aquellos contratos donde, además de prestar un servicio a cambio de una retribución, se da **un componente formativo** que mejora la competencia profesional del trabajador contratado.

A) Contrato para la formación y el aprendizaje

Es aquel contrato que tiene por objetivo cualificar a un trabajador en un régimen donde se va **alternando** el tiempo de **trabajo retribuido** con cursos de **formación**.

Requisitos

- **Edad entre 16 y 25 años.** Se podrá firmar también con jóvenes entre 25 y 30 años mientras la tasa de paro no sea inferior al 15%. No habrá límite de edad cuando sean discapacitados.
- **No debe poseer una titulación** de FP o universitaria, ni certificado de profesionalidad para ese puesto de trabajo, que le permita firmar un contrato en prácticas por disponer de título profesional.
- **No puede haber trabajado antes** en ese puesto en la misma empresa por más de 12 meses.

Duración

- **Mínima de 1 año y máxima de 3 años.** Si es inferior a 3 años pueden haber un máximo de 2 prórrogas, sin que sean inferiores a 6 meses.
- El convenio puede modificar la duración, sin ser inferior a 6 meses ni superior a 3 años.
- Finalizada la duración máxima, el trabajador no podrá ser contratado para la formación por la misma u otra empresa para la misma actividad, pero **sí para otra distinta**.
- La situación de baja laboral, maternidad, riesgo durante embarazo o lactancia, y paternidad **interrumpen la duración** del contrato.
- **No puede** ser a tiempo parcial. No podrán realizar horas extras salvo fuerza mayor, ni trabajos nocturnos ni a turnos.

Periodo de formación

- **El primer año** el 75 % del tiempo se dedica a trabajo efectivo y el 25 % a formación (como mínimo), y el **segundo y tercer año**, el 85% a trabajo y el 15% a formación.
- **Características** de la formación:
 - » Consistirá en un **curso de formación** en un **centro formativo de la red de la FP**, o bien en la **misma empresa** si cuenta con instalaciones y personal adecuado y tenga autorización para impartirla. **Las ETTs** podrán celebrar contratos para la formación encargándose de la parte formativa.
 - » **¿Cuándo** debe realizarse la formación? Se pactará entre la empresa y el trabajador cuándo se realiza la formación, pudiendo concentrarse en determinados periodos de tiempo.
 - » **Modalidades de impartición:** podrá ser presencial, teleformación, a distancia y mixta.
 - » Si no posee el título de ESO la formación deberá permitir obtener ese título. La formación se acreditará por el Servicio Público de Empleo con un **certificado**.

Retribución

- Se fijará en el convenio y **no puede ser inferior al 75% u 85% del S.M.I.**, en función del trabajo efectivo. Para el **2013** el S.M.I. es de 645,30€ al mes.
- El **S.M.I.** es el salario mínimo interprofesional que todos los trabajadores tienen derecho a cobrar por una jornada completa de trabajo, con independencia del trabajo en sí que realicen.



Caso práctico 4

Juan Ramírez, de 16 años, ha terminado la ESO y quiere empezar a trabajar. Como no dispone de ningún título profesional, ha pensado acudir a una carpintería del barrio para aprender el oficio e ir ganando un dinero. A la empresa le interesa tener un nuevo aprendiz, así que lo contrata con un contrato para la formación. ¿Cuál es la duración mínima del contrato y cuánto ganará? **Solución:**

Su contrato durará 1 año mínimo y su sueldo será como mínimo un 75% del SMI (sobre 645,30€ para 2013 serían 483,98 €).

B) Contrato en prácticas

Es el **contrato** cuyo objetivo es realizar un **trabajo retribuido** que **facilite la práctica profesional** de una titulación de FP o universitaria, o bien de un certificado de profesionalidad de la FP para el empleo.

La "FP para el empleo" hace referencia a la anterior formación ocupacional que se ofrecía a los desempleados y a la formación continua para trabajadores en activo.



**BUSCA EN
TU CONVENIO**

Busca en el convenio de tu sector si mejora los porcentajes de retribución en los 2 años de duración del contrato en prácticas.

Requisitos

- Poseer un **título de FP o universidad**, o certificado de profesionalidad.
- Realizar el contrato en los **5 años siguientes** de terminar los estudios.
- A partir de 2013, para los **jóvenes menores de 30 años** no existirá el límite de 5 años desde el título.

Duración

- Un mínimo de **6 meses** y un máximo de **2 años**.
- Si es inferior a 2 años pueden haber un máximo de **2 prórrogas** de un mínimo de 6 meses, hasta alcanzar la duración máxima.
- La situación de baja laboral, maternidad, paternidad, riesgo durante embarazo o lactancia, **interrumpen la duración**.
- El **periodo de prueba es 1 mes** para títulos de grado medio y **2 meses** para grado superior.

Retribución

- La pactada en convenio o contrato, **sin que pueda ser inferior** el primer año al 60% del salario de un trabajador de la misma categoría, o el segundo año al 75%.
- Los **convenios pueden mejorar** estos porcentajes.



Caso práctico 5

Esther va a comenzar a realizar las prácticas de FCT (Formación en Centros de Trabajo) en el segundo curso del ciclo formativo de grado medio de Gestión Administrativa, por lo que le pide a la empresa que le firme un contrato en prácticas de 6 meses. ¿Puede solicitarlo Esther?

Solución: No, porque las prácticas durante la FCT forman parte de la enseñanza y aún no tiene el título de FP terminado.

2.2. Contratos temporales

A) Obra y servicio

Objeto

- Realizar una **obra o servicio concreto** cuya duración es en principio incierta, pero **limitada en el tiempo**.
- Se utiliza para realizar obras y servicios con autonomía dentro de la actividad normal de la empresa, y que **pueden diferenciarse claramente** de otras actividades para determinar cuando comenzó y finalizó.

Duración

- En principio incierta, depende de **cuándo finalice la obra o servicio**, pero cabe señalar una duración concreta si se conoce.
- Se establece un **máximo de 3 años**, el cual es ampliable a 12 meses más por convenio. Si finaliza la duración máxima y continúa trabajando, adquiere la condición de fijo.
- Al ser la duración en principio incierta, si la duración es **superior a un año** el empresario deberá **preavisar 15 días** antes de su finalización.

Indemnización

- Para el **año 2013**, al finalizar cada contrato de obra el empresario pagará una indemnización de **10 días de salario por cada año trabajado**, o su parte proporcional. Para el **año 2014** ascenderá a **11 días** por año trabajado o su parte proporcional.
- Los **convenios** pueden mejorar esta indemnización.

B) Eventual por circunstancias de la producción

Objeto

- Hacer frente al incremento de trabajo de la empresa por **acumulación de tareas, exceso de pedidos o circunstancias del mercado.**

Duración e indemnización

- No puede ser superior a 6 meses en un periodo de 12 meses, salvo que **el convenio lo amplíe a 12 meses en un periodo de 18 meses.**
- Se podrá realizar **una sola prórroga** del contrato eventual, la cual llegará hasta la finalización de la duración máxima.
- Tiene derecho a **la misma indemnización** que el contrato de obra y servicio.

C) Interinidad

Objeto

- **Sustituir** a otro trabajador que **tiene reservado el puesto de trabajo** por situaciones de baja laboral, maternidad, paternidad, reducción de jornada, etc., así como mientras se produzca el proceso de selección de una vacante.

Duración e indemnización

- **Por sustitución:** hasta que **se reincorpore** el otro trabajador, y siempre mientras que éste **tiene reservado su puesto**. En caso de que el trabajador sustituido no se reincorpore, el interino **no tiene derecho a consolidar su puesto.**
- Por **selección de vacante:** mientras se realice el proceso de selección con un **máximo de 3 meses**, salvo en administraciones públicas.
- Este contrato temporal **no tiene** indemnización por finalización de contrato.

D) Primer empleo joven

Objeto

- **Adquirir una primera experiencia profesional** en **jóvenes menores de 30 años** desempleados que **no tengan experiencia profesional o sea inferior a 3 meses.**

Duración e indemnización

- La duración será **mínimo de 3 meses y un máximo de 6 meses**, salvo que el **convenio colectivo** sectorial estatal o sectorial de ámbito inferior establezca una superior, que será como **máximo de 12 meses.**
- Tiene la **misma indemnización** que el contrato de obra y servicio.



BUSCA EN TU CONVENIO

Consulta en el convenio de tu sector lo siguiente:

- » La duración del contrato eventual, si se amplía a 12 meses en un periodo de 18 meses.
- » Si se amplía la duración del contrato de obra o del contrato de primer empleo joven.
- » Si indica las actividades concretas a las que puede aplicarse el contrato de obra.
- » Si la indemnización es superior en los contratos de obra y en los eventuales a la fijada por la ley para el año 2013.

E) Encadenamiento de contratos temporales

Cuando un trabajador realiza un **encadenamiento de distintos contratos temporales, de obra y servicio, de eventual** por circunstancias de la producción o bien por **primer empleo joven**, llega un momento en el que adquiere la **condición de fijo en la empresa** por una cadena de contratos.

Por ello, la normativa indica que adquirirán la condición de trabajadores fijos aquellos trabajadores que hayan sido contratados para el mismo puesto o distinto con una cadena de contratos temporales, de forma continua o discontinua, **durante 24 meses en un periodo de 30 meses**, sea con la misma empresa o grupo de empresas o bien a través de ETTs.

No cuentan los contratos de interinidad, relevo, los formativos, programas públicos de empleo-formación o llevados a cabo por empresas de inserción.

Una vez cumplidos los 24 meses en 30 meses, **la empresa comunicará** en 10 días la condición de fijo. **El trabajador también puede acudir al Servicio Público de Empleo** para que éste le certifique los contratos temporales realizados y así poder acreditar la condición de fijo en la empresa.

Esta norma se había suspendido hasta finales de 2012 pero ha entrado en vigor de nuevo en 2013.



Caso práctico 6

Indica qué contrato se realizaría en cada uno de los siguientes casos y por qué motivo:

- Una empresa ha recibido unos pedidos muy superiores a los propios de las fechas de verano, y con la plantilla actual no puede hacer frente a los pedidos en los meses de julio y agosto.
- Una residencia necesita sustituir a Margarita, que va a comenzar el descanso por maternidad de 16 semanas, así como también a otra trabajadora que ha sufrido un accidente con el coche y va a estar 3 semanas con el collarín.
- Durante la campaña de Navidad, una perfumería va a contratar a una dependienta más para atender al público.
- Cecilia Ramírez va a ser contratada como azafata en un congreso para los días 20 al 22 de abril.
- Eduardo, tiene 23 años y solo ha trabajado 2 meses en su vida laboral. La empresa no tiene aumentos de pedidos ni obras concretas a realizar o sustituciones que realizar a trabajadores, por lo que busca alguna modalidad de contrato temporal de 3 meses para Eduardo.

Solución:

- Eventual, por exceso de pedidos.
- Interinidad, por sustitución por maternidad y por sustitución por baja laboral.
- Eventual, por circunstancias del mercado (campaña de Navidad).
- Obra y servicio, para realizar un servicio concreto de azafata en un congreso durante 3 días.
- Primer empleo joven, pues es menor de 30 años y no tiene 3 meses de experiencia laboral.

2.3. Contratos a tiempo parcial

A) Contrato a tiempo parcial común

Es aquel contrato que tiene por objeto realizar una prestación en **un número de horas** al día, a la semana, al mes o al año **inferior** a las que realiza un trabajador comparable del convenio **a tiempo completo**.

- El contrato a tiempo parcial común **puede ser indefinido o temporal**, ya que lo que mide el tiempo parcial es que la jornada al día, a la semana, etc, es menor que a tiempo completo, por lo que puede estar fijo en la empresa o temporal, pero a tiempo parcial.
- Todas las modalidades de contrato pueden ser **a tiempo parcial**, excepto el contrato para la formación que debe ser a tiempo completo.
- Con la reforma laboral de 2012, en el contrato a tiempo parcial se pueden realizar tanto **horas extraordinarias como horas complementarias**, siempre que la suma de todas las horas (ordinarias, extras y complementarias) realizadas por el trabajador no llegue a una jornada a tiempo completo.
- El **número de horas extraordinarias** que puede realizar un trabajador a tiempo parcial será proporcional a su jornada. Así, si con una jornada a tiempo completo son 80 horas al año, con la mitad de la jornada podría llegar hasta 40 horas extras al año.

Características
horas
complementarias

- Deben **pactarse por escrito** en el contrato o bien después pero de forma escrita.
- Sólo las pueden pactar los **trabajadores indefinidos**, no los temporales.
- Las horas no serán superiores al **15% de la jornada** contratada, salvo que el convenio amplíe el porcentaje hasta un máximo del 60%.
- Se **preavisará** al trabajador con una antelación de **7 días**, salvo que el convenio establezca otra cosa.
- Cuándo se realizan**: según el pacto que se establezca en el contrato y lo que figure en el convenio.
- Se **pagan** como horas ordinarias (normales) y cotizan a la seguridad social.
- Al cumplir un año del pacto, el **trabajador podrá renunciar** a realizarlas, preavisando con 15 días y aludiendo motivos de cuidado a familiares, necesidades formativas o incompatibilidad con otro contrato a tiempo parcial.
- La negativa del trabajador a realizarlas **no será sancionable**, a pesar de haber sido pactadas.

Caso práctico 7

Juan Ignacio ha sido contratado indefinido a tiempo parcial por 20 horas a la semana, 4 horas de lunes a viernes, siendo el 50% de la jornada. En el contrato firmó realizar las horas complementarias y las extraordinarias que requiera la empresa. a) ¿Puede la empresa obligarle a acudir un sábado de 9 a 12h? b) ¿Cuántas horas extraordinarias podría realizar a lo largo del año? **Solución:**

a) Sí, pues es indefinido y las horas han sido pactadas en el contrato. El horario que se amplía (3 horas) no supera el máximo del 15% las 20 horas a la semana (15% de 20 horas son 3 horas).

b) Juan Ignacio podrá realizar un máximo del 50% de horas extras anuales, es decir 40 horas al año.

B) Contrato de relevo y de jubilación parcial

Objeto

- Contratar a un trabajador para **darle el relevo a otro que se va a jubilar a tiempo parcial** para así completar la jornada que éste deja de realizar.
- Supone **dos cambios**: un **contrato de jubilación parcial** más un **contrato de relevo**.
 - » Por un lado, un **trabajador a tiempo completo** que puede acceder a la pensión de jubilación convierte en un contrato a tiempo parcial, y pasa a cobrar una jubilación a tiempo parcial por la jornada reducida. Su contrato pasa a llamarse de **jubilación parcial**. Este trabajador debe tener una antigüedad de al menos 6 años en la empresa.
 - » Por otro lado, se contrata a un **nuevo trabajador** con un contrato a tiempo parcial por la jornada que reduce el trabajador que se jubila, aunque cabe la posibilidad de contratarlo a jornada completa. Con este trabajador se firma un **contrato de relevo**.

Jornada y duración

- El trabajador que se jubila **reduce su jornada entre un 25% y un 50%**, y su salario también se reduce en la misma proporción. Si el contrato de relevo es indefinido y a tiempo completo la reducción del trabajador que se jubila puede ser de hasta **el 75%**.
- La **duración del contrato** es hasta que el trabajador relevado **se jubile totalmente**. Si el contrato de relevo **fuese indefinido** tendrá que mantenerse al menos **dos años después** de que el trabajador relevado se jubile totalmente. Puede ocupar el mismo puesto del que se jubila o no.
- Según la reforma de marzo de 2013, la **edad para acceder a la jubilación parcial** irá incrementándose de forma progresiva: **desde los 61 años** en 2013 (con 33 años cotizados) **a los 65 años** (con 33 cotizados) en el **año 2027**, si bien podría adelantarse hasta **los 63 años** (si se tienen 35 años y medio cotizados).

Indemnización

- A la finalización del contrato de relevo, el trabajador percibe una indemnización como si fuese un **contrato de obra o eventual** (10 días para 2013, 11 días para 2014, salvo mejora del convenio).
- Si el contrato de relevo **se convierte en indefinido**, la empresa no paga esta indemnización, además recibe una bonificación a la cuota de la seguridad social.



BUSCA EN TU CONVENIO

» Busca en tu convenio si éste regula el contrato a tiempo parcial, así como si aumenta el 15% de horas complementarias.

» Busca si para el contrato de relevo se establece una indemnización de mayor cuantía o lo regula alguna manera.

C) Contrato fijo-discontinuo en fechas no ciertas

Se trata de un contrato que **alterna periodos de trabajo y de no trabajo en una actividad que se repite de forma cíclica a lo largo de los años, y de la que no se conoce la fecha cierta de volver al trabajo**. El trabajador se encuentra fijo en la empresa.

Es un contrato **muy parecido al indefinido a tiempo parcial**. En éste último se realiza una actividad durante una temporada a lo largo del año y hasta el año siguiente no se vuelve a trabajar, pero **aquí se sabe la fecha concreta de vuelta** (por ejemplo un camarero que es contratado todos los años desde el 1 de abril al 30 de septiembre, sabe que su fecha de volver al trabajo es el 1 de abril).

Si se **desconociese la fecha exacta de volver al trabajo**, sería un **contrato fijo-discontinuo en fechas no ciertas**, por ejemplo los **trabajos agrícolas de temporada** que no se sabe la fecha exacta de volver al trabajo al año siguiente. En este caso, existe la **obligación de llamamiento** del empresario cuando se reanuda la actividad, y si no fuese llamado se entiende que ha sido despedido.

2.4. Contrato indefinido

A) Contrato indefinido ordinario

Es el contrato indefinido que puede realizar **cualquier empresa con cualquier tipo de trabajador**, tanto a tiempo completo como a tiempo parcial.

B) Contrato indefinido de apoyo a emprendedores

Es un nuevo contrato indefinido de la **reforma de 2012**, que pretende facilitar la contratación estable de trabajadores y potenciar la iniciativa empresarial de **empresas de menos de 50 trabajadores**.

Características

- La jornada de este contrato será a **tiempo completo**.
- El **periodo de prueba será de 1 año**.
- La empresa obtendrá **bonificaciones** e incentivos **fiscales** por realizar este contrato.

Bonificaciones e incentivos fiscales a la empresa

- **Bonificaciones en la cuota de seguridad social que paga la empresa:**
 - » **Jóvenes entre 16 y 30 años:** 1.000€ al año el primer año, 1.100€ el segundo año, y 1.200€ el tercer año. Si se contratan mujeres en sectores en los que están menos representadas, se aumenta en 100€ las anteriores cantidades.
 - » **Mayores de 45 años inscritos 12 meses en el paro en los 18 meses anteriores:** 1.300€ al año durante 3 años. Si son mujeres en sectores donde están menos representadas, se aumenta hasta 1.500€ al año.
- **Incentivos fiscales (en la declaración de Hacienda de la empresa):**
 - » Si es el **primer contrato** que realiza la empresa y es con un **menor de 30 años**, la empresa recibirá una deducción fiscal de **3.000€** en su declaración de Hacienda.
 - » Adicionalmente, en el caso de **contratar a desempleados** que hayan cobrado el paro durante más de 3 meses, recibirá una deducción fiscal del **50% del paro pendiente** que tenga el trabajador por cobrar. Lo podrá deducir un máximo de 12 meses.
- **Obligaciones de las empresas para recibir estas ayudas:**
 - » **Mantener en el empleo** al trabajador **al menos 3 años**. De lo contrario deberá devolver las ayudas.
 - » **No haber realizado** un despido objetivo improcedente o un despido colectivo en los últimos 6 meses en los puestos en los que va a realizar este tipo de contrato.

C) Otras contrataciones indefinidas bonificadas

Transformación en indefinidos de contratos temporales

• De **contratos para la formación:** 1.500€ al año en hombres y 1.800€ en mujeres.

• De **contratos en prácticas, de relevo o sustitución** por anticipo de la jubilación, realizados por empresas de **menos 50 trabajadores:** 500€ en hombres y 700€ en mujeres.

Contratos con víctimas de violencia de género

• Contrato **indefinido:** 1.500€ al año. Si es **temporal:** 600€ al año.

Contratos con discapacitados

• Contratos **indefinidos:** entre 4.500€ y 6.300€ al año, la cual varía en función de las siguientes características: si se trata de una discapacidad mayor del 65% o no, si es hombre o mujer, si es mayor o menor de 45 años. La **transformación de temporales en indefinidos** también recibirá la misma cantidad.

• Si es **temporal:** recibirá una cantidad algo menor, entre 3.500 y 5.300€ al año.

Contratos con excluidos sociales

• En **empresas de inserción:** 850€ al año.

• En el **resto de empresas:** 600€ al año en indefinidos, y 500€ al año en temporales.



¿SABÍAS QUE...?

Existen empresas llamadas **Centros Especiales de Empleo**, las cuales promueven la contratación de personas con discapacidad.

Estas empresas no abonan ninguna cuota de seguridad social por los trabajadores contratados.

3. Las empresas de trabajo temporal

Son empresas que contratan a trabajadores para **cederlos temporalmente** a otras empresas llamadas **empresas usuarias**, donde realmente se realiza la prestación de trabajo. Por lo tanto, se establece **una triple relación** entre ETT, empresa usuaria y trabajador. Desde 2012 también pueden actuar como Agencia Privada de Colocación y desde 2013 pueden celebrar contratos para la formación, encargándose ellas de las actividades de formación de estos contratos.

¿? ¿SABÍAS QUE...?

En el año 2011 la duración de los contratos realizados por ETTs fue, sobre un total de 2.031.000 contratos:

- » 1.100.000 de un mes o menos.
- » 766.000 de 1 a 6 días.
- » 187.000 de 7 a 10 días.
- » 16.000 de 3 a 6 meses.
- » 2.200 de 6 meses a 1 año.

Relación ETT- empresa usuaria

- Se firma un contrato mercantil entre las dos empresas llamado **contrato de puesta a disposición** por el cual la ETT le cede trabajadores a la empresa usuaria y ésta le paga una cantidad a cambio.
- Solo pueden cederse trabajadores **contratados temporalmente** o bien en contratos para la formación.
- Se permite en **actividades peligrosas excepto** cuando existen radiaciones, agentes biológicos, agentes cancerígenos o tóxicos para la reproducción. En las demás actividades peligrosas el convenio puede limitarlo con un informe razonado.

Relación ETT- trabajador

- Se firma un **contrato de trabajo** por escrito.
- La ETT es la responsable de **pagar los salarios y la seguridad social, así como la indemnización** por finalización del contrato. Si no, es responsable subsidiaria la EU.
- La ETT debe dar formación en **materia de prevención de riesgos laborales** antes de comenzar a trabajar, realizar el reconocimiento médico y entregar los equipos de protección individual al trabajador.
- El trabajador tiene derecho a **cobrar la misma cantidad** que otro trabajador de la empresa usuaria según su convenio. Además cobrará el porcentaje de pagas extras y, en su caso, la parte de vacaciones, descansos y festivos no disfrutados durante el contrato.
- La ETT abonará a la finalización una **indemnización de 12 días por año** trabajado.
- El trabajador **no paga nada** a la ETT.

Relación empresa usuaria - trabajador

- La empresa usuaria tiene la facultad de **dirección y control** sobre el trabajador. En caso de que crea que el trabajador ha cometido una falta, debe comunicarlo a la ETT para que ésta lo sancione.
- La empresa usuaria debe **informar sobre los riesgos** laborales concretos del trabajo, así como adoptar las medidas de prevención.
- El trabajador puede **usar el transporte** de la empresa usuaria y **sus instalaciones** como cualquier otro trabajador, así como **acudir a los representantes** de los trabajadores de la empresa usuaria.

Caso práctico 8

A Juani la van a contratar a través de una ETT como técnica superior en química. El contrato, de 2 meses de duración, va a ser eventual por circunstancias del mercado, ya que hay más trabajo en verano en una empresa de fartonos en Alboraya. Se dedica a controlar la presencia de productos tóxicos para la reproducción en la fábrica. En la ETT le dicen que la empresa donde va a trabajar es la que le va a pagar al final de cada mes, y que cobrará lo mismo que otro trabajador de esa empresa, si bien no va a disfrutar de vacaciones. En los dos primeros días de trabajo deberá acudir por las tardes a un curso de prevención de riesgos en la ETT. Al finalizar los dos meses, la ETT le da las gracias y le dice que tal vez la vuelvan a llamar.

Señala si existe alguna irregularidad por parte de la ETT. **Solución:**

Se detectan las siguientes: La ETT no puede contratar a nadie para controlar productos tóxicos para la reproducción. La empresa que paga es la ETT. Además del mismo salario de esa empresa, la trabajadora deberá cobrar las vacaciones no disfrutadas. El curso de prevención debe ser antes de comenzar a trabajar. Al finalizar, deberá cobrar una indemnización de 12 días por año trabajador, en este caso 2 días de salario por los 2 meses trabajados.

4. Nuevas formas flexibles de organización del trabajo

4.1. El autónomo económicamente dependiente

Es aquel autónomo que trabaja principalmente para una sola empresa y que por tanto tiene una **gran dependencia económica** de ésta, limitándose la "autonomía" que posee en un principio un autónomo.

Con el reconocimiento de esta figura desde el año 2007 se ha pretendido darle forma legal a una situación que se estaba produciendo: muchas empresas le comunicaban a los trabajadores a la hora de la contratación que se dieran ellos de alta en autónomos pero que siguieran todas las indicaciones marcadas por la empresa, dando la apariencia de una relación entre dos empresas.

Con este nuevo contrato se reconoce una situación que ya existía pero dándole algunos derechos al autónomo dependiente, de manera que quede más protegido frente al empresario principal.

Entre el autónomo económicamente dependiente y su cliente se firmará un contrato donde figurarán las condiciones del mismo: actividad que va a realizar el autónomo, retribución, descansos semanales, festivos e interrupción anual de la actividad (vacaciones), así como el plazo de preaviso para dar por finalizado el contrato y la indemnización por finalización del mismo.

Requisitos

- Que los ingresos derivados del cliente principal sean al menos **un 75% de sus ingresos** totales.
- **No tener contratados** a otros trabajadores.
- **No contratar ni subcontratar** con otras empresas esa actividad.
- **No ejercer** la profesión conjuntamente **con otros socios** en una sociedad.
- **No ejercer** la actividad de forma indiferenciada o **mezclada con los trabajadores** propios del cliente.
- **No ser titular de locales**, establecimientos u oficinas **abiertos al público**.
- Disponer de **infraestructura y materiales propios** para realizar la actividad, y ejercerla con criterios organizativos propios, sin perjuicio de las indicaciones técnicas del cliente.
- Correr con el **riesgo** de la actividad.

Características de esta forma de contratación mercantil:

- El autónomo puede **interrumpir temporalmente la actividad** por varias causas sin que por ello se extinga el contrato mercantil, salvo que le provoque un perjuicio importante a la empresa principal. Entre estas causas se encuentra el accidente, la enfermedad, la maternidad o paternidad, así como una fuerza mayor imprevisible.
- Se establece una **interrupción anual de la actividad (vacaciones)** que no será menor a **18 días hábiles al año**, así como los **descansos semanales y los festivos**.
- La **extinción del contrato** mercantil puede ser:
 - Por **incumplimiento grave del contrato**. Cualquiera de las dos partes puede reclamar la indemnización que figure en el contrato.
 - Si **no existe causa justa**, el empresario principal deberá pagar la indemnización al autónomo dependiente; pero si es éste el que quiere extinguir la relación sin causa justa, solo pagará la indemnización en caso de provocarle un perjuicio importante al empresario principal.



¿SABÍAS QUE...?

La empresa Bimbo, SA ha firmado un Acuerdo de Interés Profesional en el año 2009 con sus trabajadores autónomos dependientes repartidores de los productos Bimbo. En dicho acuerdo se establece una interrupción anual de la actividad en 30 días (mejorando los 18 días), así como una indemnización por extinción injustificada del contrato de 45 días por año.



¿SABÍAS QUE...?

Una nueva estructura organizativa que aparece en algunas empresas es el llamado “Trébol de Handy”, el cual divide a la empresa en 4 áreas:

- **Área profesional básica:** formada por aquellos trabajadores imprescindibles sin los que la empresa no puede funcionar.
- **Área de subcontratación:** formada por profesionales autónomos y subcontratas que realizan algunos servicios de la empresa.
- **Área de trabajadores flexibles:** formada por aquellos trabajadores temporales que se contratan en función de la demanda.
- **Área de trabajo que se transmite a los clientes:** aquellas tareas que los propios clientes realizan, como el autoservicio.

4.2. El trabajo a distancia y el teletrabajo

A) El trabajo a distancia

El trabajo a distancia es aquel trabajo que se realiza de forma preponderante en el domicilio del trabajador o el lugar elegido por éste, de forma alternativa a su presencia en el centro de trabajo.

Características del contrato a distancia:

- Se realizará un **contrato laboral por escrito**.
- Los trabajadores a distancia tienen los **mismos derechos** que los trabajadores presenciales, por lo que cobrarán, como mínimo, **la misma retribución** que aquellos.
- Podrán acceder a los **cursos de formación** continua de la empresa.
- Deberán ser **informados de las vacantes** de puestos **presenciales** en la empresa.
- Tienen derecho a ejercer como **representantes de los trabajadores**, para lo cual serán **adscritos** a un centro de trabajo para ejercer dichas funciones.
- Estarán protegidos por la normativa en **materia de prevención de riesgos** laborales.

B) El teletrabajo

*El teletrabajo es aquel trabajo que no exige una presencia en el lugar de trabajo y para el que se utiliza como **herramienta principal de trabajo** las nuevas tecnologías de la información y la comunicación (TIC).*

El teletrabajo admite **dos modalidades de contratación**:

- Como personal laboral con un **contrato a distancia**.
- Con un contrato mercantil **como autónomo**.

Según las notas técnicas del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, el teletrabajo se caracteriza por:

Puede ser una solución adecuada para aquellas empresas que:

- Cuenten **entre su personal** con trabajadores en los que la distancia entre el hogar y el trabajo sea importante o tengan a su cargo a niños o familiares. También cuando se dé una alta rotación de personal debido a cambios constantes en la cantidad de trabajo.
- Necesiten de **más espacio** en la empresa o vayan a reubicarla en otro lugar.
- Se realicen **trabajos basados en proyectos** que puedan trabajarse de forma informal desde casa y no requieran contactos personales frecuentes con otras personas.

Las características deseables en los trabajadores en estos casos son:

- Ser una persona flexible, independiente y **autodisciplinada**.
- Capaz de trabajar **sin supervisión**, con organización y **buena gestión del tiempo**.
- Disponer de **espacio adecuado en casa**, entorno familiar positivo y una vida social fuera de casa, siendo capaz de separar el tiempo de trabajo del familiar y de ocio.

Las ventajas y los inconvenientes del teletrabajo son los siguientes:

- **Ventajas:** flexibilidad horaria, reducción de costes de desplazamiento, elección del entorno de trabajo en casa, disminución del absentismo y menores costes de oficinas y despachos, así como reducción de gastos de personal al contratar por proyectos concretos.
- **Inconvenientes:** aislamiento, falta de apoyo laboral ante dudas y consultas, dificultad para separar el trabajo de la familia, situaciones de sobreexplotación por aumento de las horas de trabajo, así como menor control por la empresa del trabajo desarrollado.

Casos prácticos a resolver

A) Periodo de prueba

17) Amparo va a ser contratada por una empresa de alquiler de vehículos como **administrativa**. La empresa le dice que empieza la semana que viene, el **lunes**, y a finales de semana irá al gestor a por el contrato para que lo **firmé**. Entre ellos hablan de que el periodo de prueba según el **convenio** es de un mes y que durante este periodo va a ganar **100€ menos** por estar de prueba pero que al segundo mes ya cobrará normal.

a) ¿Es correcta la actuación de la empresa respecto a cuando establecer el periodo de prueba?

b) ¿Puede Amparo ganar menos durante el primer mes por estar de prueba? ¿Por qué?

c) Si la empresa decide no continuar con el contrato durante el periodo de prueba, ¿debe preavisarla unos días antes? ¿Qué motivos debe alegar? ¿Cobrará alguna cantidad Amparo cuando finalice?

B) Prácticas-Formación

22) Paco tiene 19 años y ningún tipo de titulación. Una empresa familiar quiere **contratarle** para formarle como auxiliar de tienda. Durante una parte de la jornada va a realizar un curso de formación en habilidades **comerciales** y servicio de atención al cliente, y en la otra parte permanecerá en el comercio a jornada completa. María tiene 20 años y un título de **Administración y Finanzas** que acabó hace unos meses. La empresa **la quiere contratar** como administrativa a jornada completa durante unos meses y con el menor sueldo posible según la ley y el convenio. (Nota: el SMI para 2013 es 645,30 €).

a) ¿Qué **contratos** se pueden celebrar con Paco y María? Razona qué requisitos **cumplen** de edad y titulación en cada caso.

b) ¿Cuál es la duración máxima y mínima de estos dos contratos, según la ley?

c) Si la jornada de Paco son 40 horas a la semana, ¿cuánto debe durar a la semana la formación durante el primer, segundo y tercer año? ¿Cuál será su sueldo el primer, segundo y tercer año, según la ley?

d) Si, según el convenio, el sueldo de la categoría profesional de María es de 1.000€, ¿cuánto ganaría como mínimo el primer y segundo año de su contrato? Fíjate que tiene el límite del SMI.

e) Si María **posteriormente** está de baja 2 meses, ¿qué sucederá con su contrato?

23) Un **trabajador** de 26 años que obtuvo el título de grado medio en artes gráficas hace 6 años va a ser contratado en una imprenta en prácticas **durante** 12 meses con la categoría de oficial de 2ª.

a) ¿Cumple los requisitos para ser contratado en prácticas?

b) ¿La **duración** es la correcta? ¿Se pueden hacer más prórrogas?

c) ¿Qué **duración** tiene el periodo de prueba por ser contrato de prácticas?

d) Si el **salario** de convenio es de 1.150€, ¿cuánto ganaría ese año?

C) Contratos temporales

4º) Un teatro que va a producir un nuevo espectáculo musical quiere contratar a un nuevo maquillador con la titulación de grado medio de FP de caracterización, mediante un contrato temporal, por el tiempo que la obra permanezca en cartel.

a) ¿Qué contrato se puede realizar y por qué?

b) ¿Cuál será la duración de este contrato?

c) Si la obra estuviese en cartelera 6 meses durante el año 2014, ¿cobraría alguna indemnización al finalizar este contrato? ¿Qué cantidad en concreto según la ley?

5º) En una empresa se quiere contratar a un trabajador con un contrato temporal de 3 meses de duración en el año 2013, para atender el aumento de pedidos en la empresa.

a) ¿Qué contrato se puede realizar? ¿Por qué?

b) ¿Se encuentra dentro de la duración máxima? ¿Puede tener alguna prórroga este contrato? ¿De cuánto sería su duración según la ley?

c) ¿Le corresponde alguna indemnización cuándo termine? ¿De qué cantidad según la ley?

6º) Una residencia de ancianos contrata a una interina durante 16 semanas para sustituir a una embarazada que ha dado a luz. Pasadas las 16 semanas, la trabajadora que finaliza la maternidad decide no volver a trabajar y la residencia despide a la interina a pesar que la trabajadora a la que sustituía no se ha reincorporado.

a) ¿Tiene derecho la interina a reclamar su permanencia?

b) ¿Tiene alguna indemnización cuando finalice su contrato?

7º) Un trabajador lleva una serie de contratos temporales con un empresa de alimentación. En concreto, el primer contrato fue por obra de 4 meses, el segundo eventual de 6 meses, el tercero de obra por 10 meses y el último otro por obra de 6 meses. El trabajador se pregunta si en el fondo no será un trabajador indefinido de la empresa pues lo único que hace es enlazar un contrato tras otro.

a) Podría reclamar el trabajador su condición de fijo? ¿Por qué?

b) ¿Cómo podría reclamarlo el trabajador?

D) Contrato a tiempo parcial

8º) Dos estudiantes trabajan en un centro comercial, uno de ellos con un contrato indefinido a tiempo parcial y el otro con un contrato temporal eventual también a tiempo parcial. La jornada es de 4 horas al día de lunes a viernes. La empresa les propone realizar horas complementarias el fin de semana. En el contrato no existe ningún pacto de horas complementarias.

a) ¿Es obligatorio el pacto para realizar las horas complementarias?

b) Y si estuviese pactado, ¿sería obligatorio para ambos contratos?

c) ¿Cuántas horas complementarias concretas pueden realizar según su jornada a la semana?

d) ¿Con cuántos días hay que preavisar los días concretos de realización?

9º) La señora Paz se jubilará dentro de 3 años, por lo que decide reducir su jornada en un 40 % y acceder a la jubilación parcial. La empresa contratará al señor Guerra para sustituirle.

- a) ¿Qué contratos se realizarán a la señora Paz y al señor Guerra?
- b) ¿Qué jornada como mínimo realizará el nuevo contrato de relevo?
- c) ¿Cuánto tiempo durará ese contrato? Indica las dos opciones, tanto para temporal como para indefinido.
- d) ¿Tiene alguna indemnización al finalizar el contrato si fuese en el año 2014? ¿Cuál en concreto?
- e) ¿Qué sucederá si al trabajador relevista lo hacen fijo al terminar el contrato de relevo?
- f) Con la reforma de marzo de 2013, ¿con qué edad un trabajador puede jubilarse a tiempo parcial en los años 2013 y 2027? ¿Cuántos años de cotización se piden?

10º) Indica cuál de los dos siguientes trabajadores se considera un fijo-discontinuo y cuál indefinido a tiempo parcial:

- a) Bartolomé, se dedica a recoger la naranja todos los años más o menos desde octubre a diciembre.
- b) Noelia, todos los años trabaja de camarera en un restaurante de la playa desde junio hasta agosto.

E) Contrato indefinido

11º) Una trabajadora de 25 años va a ser contratada de forma indefinida con el nuevo contrato indefinido de apoyo a emprendedores. La empresa le comunica que el periodo de prueba no es de 2 meses por tener FP de grado superior, sino de un año entero, y que la jornada que va a realizar va a ser a tiempo parcial del 75% de la jornada.

- a) ¿Tiene razón la empresa en cuanto el periodo de prueba? ¿La jornada puede ser a tiempo parcial del 75%?
- b) Si el sector donde va a ser contratada es un sector con poca representación de las mujeres, ¿qué bonificación recibirá la empresa a la cuota de la seguridad social?

12º) Una empresa de menos de 50 trabajadores piensa contratar a un trabajador indefinido por lo que se plantea a quién puede seleccionar para ese puesto, si a un candidato externo o bien convertir a un trabajador de la plantilla con contrato temporal en contrato indefinido. La empresa tiene 4 candidatos, los cuales están igualmente cualificados, por lo que el aspecto fundamental que se tendrá en cuenta son las mayores bonificaciones a la seguridad social del contrato indefinido. Valora las bonificaciones que se podrían recibir por contratar de forma indefinida a cada uno de los candidatos.

- a) María Dolores, con contrato en prácticas en la empresa desde hace un año.
- b) Javier, de 28 años, que está en el paro.
- c) Lorena, de 46 años, que también está en el paro.
- d) José Francisco, de 33 años, que está en la empresa con un contrato de relevo desde hace dos años.

F) Empresas de trabajo temporal

13º) Señala si existe alguna posible irregularidad en la contratación a través de ETT en el siguiente caso:

Ana, que tiene el título de cocinera, acude a una ETT para trabajar realizando sustituciones o contratos breves en verano. La ETT le informa que hay un puesto de trabajo de un mes de duración en un hotel durante el mes de agosto y que el contrato eventual reúne las siguientes características:

- a) Cobrar el salario mínimo interprofesional.
- b) No disfrute de vacaciones, pues ella va a sustituir a una persona que está de vacaciones y no la pueden sustituir a ella.
- c) No cobra indemnización por finalización, pues no está fija.

G) Autónomo económicamente dependiente

14º) Señala si los siguientes autónomos reúnen los requisitos para ser considerados autónomos económicamente dependientes:

- a) Elena, realiza diseños web para todas las empresas que le solicitan servicios. Actualmente ofrece sus servicios a 4 empresas facturando la misma cantidad a cada una de ellas.
- b) Edgar e Inés, tienen una SL y ofrecen servicios de marketing a una gran empresa de un polígono industrial.
- c) Antonio, es pintor autónomo y ofrece sus servicios principalmente a una gran empresa a la que le factura el 80%, mientras que el otro 20% lo consigue a través de una tienda de pintura que tiene abierta en su barrio.
- d) Gloria, ha abierto una gestoría administrativa para llevar las nóminas a pequeñas empresas y ha contratado a un administrativo para que le ayude. Una gran empresa le ha ofrecido que trabaje solo para ella bajo la forma de autónoma económicamente dependiente.



Click en la web

En el Servicio Público de Empleo Estatal podrás encontrar todos los modelos de contrato que existen y sus características.

Entra directamente en el modelo de contrato de prácticas en:

http://www.sepe.es/contenido/empleo_formacion/empresas/pdf/Mod._176.Enero12.pdf

Imprímelo e intenta rellenarlo teniendo en cuenta que:

- a) Ya posees el título de FP que estás estudiando y se te contrata para esa categoría profesional.
- b) Serás contratado a tiempo parcial, 30 horas a la semana a razón de 6 horas al día, de lunes a viernes.
- c) La duración del contrato será de 1 año.
- d) La retribución será la que fije tu convenio.
- e) Las vacaciones serán según convenio.
- f) El resto de datos serán inventados, se trata de que practiques leyendo las cláusulas de un contrato.

Repasa conceptos

A) El contrato de trabajo

1º) Indica cuál de los siguientes trabajadores no cumple el requisito de edad:

- a) Julia, de 17 años, emancipada por matrimonio desde hace 1 año.
- b) Raúl, de 16 años, que tiene autorización de sus padres.
- c) Laura, de 16 años, que quiere trabajar en una discoteca por las noches de camarera.

2º) ¿Cuál de los siguientes datos no es contenido mínimo obligatorio en un contrato de trabajo?

- a) La fecha de comienzo del contrato.
- b) La duración anual de las vacaciones.
- c) Las horas extraordinarias a realizar.
- d) El plazo de preaviso para rescindir el contrato.

3º) En el periodo de prueba:

- a) La empresa puede decidir sin motivo alguno rescindir el contrato.
- b) El trabajador puede decidir sin motivo alguno rescindir el contrato.
- c) Si el trabajador está de baja un mes, se interrumpe el periodo de prueba y ese tiempo no cuenta, salvo que se pacte lo contrario.
- d) Todas son ciertas.

B) Contratos formativos

4º) En el contrato para la formación y el aprendizaje:

- a) La edad debe estar entre 16 y 25 años, aunque la tasa de paro esté ahora mismo en el 26%.
- b) No se podrá realizar este contrato si el trabajador ya ha trabajado antes en la empresa más de 12 meses.
- c) La duración mínima es 1 año y máxima 2 años.
- d) No puede ganar menos del S.M.I.

5º) En el contrato de prácticas es cierto que:

- a) Es el contrato que se realiza durante las prácticas del ciclo formativo de FP de grado medio o superior.
- b) La duración mínima es de 1 año y máxima de 2 años.
- c) Para los jóvenes menores de 30 años no se exige que hayan pasado menos de 5 años desde su finalización de los estudios.
- d) El trabajador en prácticas ganará el primer año el 60% del SMI y el segundo año el 75% del SMI.
- e) Todas son falsas.

C) Los contratos temporales

6º) En el contrato de obra y servicio:

- a) La duración es indefinida, pues nunca se sabe cuando va a terminar la obra.
- b) Se utiliza para obras y servicios que tienen autonomía respecto a la actividad normal de la empresa.
- c) Al finalizar el contrato de obra y servicio, los trabajadores recibirán como indemnización 11 días por año trabajado para el año 2013.
- d) La empresa deberá preavisar 15 días antes de su finalización.

7º) En el contrato eventual es falso que:

- a) Se utiliza para hacer frente de más pedidos en temporada alta.
- b) Los convenios pueden ampliar su duración hasta 12 meses en un periodo de 18 meses.
- c) Se pueden hacer un máximo de 2 prórrogas hasta su duración máxima.
- d) Recibirá indemnización por finalización del contrato en la misma cuantía que el contrato por obra.

8º) En el contrato de interinidad:

- a) Su duración será hasta que se reincorpore el trabajador sustituido que tiene reservado el puesto.
- b) Tiene indemnización por finalización del contrato en la misma cuantía que el contrato de obra.
- c) Por selección de vacante, mientras dura el proceso de selección, puede llegar hasta los 4 meses de duración.

9º) En el nuevo contrato de primer empleo joven:

- a) Va dirigido a jóvenes menores de 35 años para que adquieran su primera experiencia profesional.
- b) Tendrá una duración mínima de 3 meses y máxima de 6 meses.
- c) El convenio colectivo puede ampliar la duración hasta 2 años.
- d) Los jóvenes contratados no tendrán experiencia profesional o como máximo de 6 meses.

10º) Indica quiénes de los siguientes trabajadores podrán reclamar su condición de fijo:

- a) Un trabajador que tiene un contrato de obra de 12 meses y a continuación otro eventual de 6 meses.
- b) Un trabajador con dos contratos de obra de 10 meses y otro de interinidad de 4 meses, en un periodo de 30 meses.
- c) Un trabajador con dos contratos de obra de 6 meses y otro eventual de 12 meses, en un periodo de 30 meses.
- d) Ninguno puede reclamar su condición de fijo en la empresa.

**Repasa conceptos****D) Los contratos a tiempo parcial****11º) En el contrato a tiempo parcial común:**

- a) Se realiza el 50 % de la jornada de un trabajador a tiempo completo.
- b) Todas las modalidades de contrato pueden ser a tiempo parcial.
- c) Pueden realizar horas complementarias y horas extraordinarias.
- d) Las horas complementarias que pueden realizarse son un máximo del 25% de la jornada contratada, salvo que el convenio lo amplíe hasta el 60%.

12º) En el contrato de relevo:

- a) La reducción de jornada del trabajador que va a jubilarse estará siempre entre el 25% y el 50%.
- b) El contrato de relevo será siempre temporal hasta que se jubile totalmente el trabajador relevado.
- c) La edad para jubilarse a tiempo parcial para 2013 es de 61 años.
- d) Todas son ciertas.

13º) En el contrato fijo-discontinuo en fechas no ciertas:

- a) Se alternan periodos de trabajo y de no trabajo en una actividad que es cíclica todos los años.
- b) No se conoce la fecha exacta de vuelta el año siguiente.
- c) La empresa tiene todos los años la obligación de llamamiento, sino se considerará como un despido.
- d) Todas son ciertas.

E) La contratación indefinida**14º) Indica cuál de las siguientes frases es cierta:**

- a) El contrato indefinido ordinario siempre es a tiempo completo.
- b) El contrato indefinido de apoyo a emprendedores solo pueden firmarlo empresas de menos de 100 trabajadores.
- c) El periodo de prueba del contrato de apoyo a emprendedores es de 1 año.
- d) Si la empresa no mantiene en el empleo al trabajador indefinido durante 5 años deberá devolver las ayudas que recibió.

15º) Respecto a las bonificaciones a las empresas en el contrato de apoyo a emprendedores:

- a) Se recibirán por contratar a jóvenes entre 16 y 35 años.
- b) Se recibirán por contratar mayores de 45 años inscritos 12 meses en el paro en los 18 meses siguientes.

F) Los contratos a tiempo parcial**16º) Respecto a las ETTs es falso que:**

- a) Se realice un contrato de puesta a disposición entre la ETT y empresa usuaria.
- b) Se pueda contratar para cualquier tipo de trabajo con independencia de su peligrosidad o toxicidad.
- c) Quien paga los salarios y los seguros sociales es la ETT.
- d) La ETT abonará al finalizar una indemnización de 12 días por cada año trabajado.

17º) Un trabajador contratado por ETT tiene derechos en la empresa usuaria a:

- a) Que la empresa usuaria le informe de los riesgos laborales concretos de su puesto de trabajo.
- b) A usar las instalaciones de la empresa usuaria como cualquier otro trabajador.
- c) A acudir a los representantes de los trabajadores de la empresa usuaria.
- d) Todos son derechos de los trabajadores contratados por ETT.

G) El autónomo económicamente dependiente**18º) Señala cuál de las siguientes frases es falsa:**

- a) Es un autónomo que trabaja principalmente para una sola empresa ya que le factura al menos el 51% de sus ingresos.
- b) No puede asociarse con otros socios en empresas como una SL o una SA.
- c) No puede contratar a otros trabajadores.
- d) Tiene derecho a una interrupción anual de la actividad (vacaciones) de al menos 30 días al año.

H) El trabajo a distancia y el teletrabajo**19º) En el trabajo a distancia:**

- a) El trabajo a distancia es aquel que se realiza totalmente en el domicilio del trabajador o el elegido por éste.
- b) No es preciso firmar un contrato por escrito.
- c) Pueden ser representantes de los trabajadores, a pesar de no estar en la empresa.

20º) En el teletrabajo:

- a) Siempre debe existir un contrato a distancia.
- b) Es una buena solución en aquellas empresas que trabajen por proyectos y que no requieran contactos personales frecuentes.
- c) No pueden darse situaciones de aumento de horas de trabajo.

ENTORNO LABORAL

¿QUÉ TIPOS DE CONTRATOS LABORALES SON LOS MÁS FRECUENTES EN EL MERCADO LABORAL ESPAÑOL?

En la página número 27 vimos en los años 2011 y 2007 cuántos contratos laborales se habían firmado en cada modalidad de contratación. Vamos ahora a analizar aquella tabla en profundidad. Redondea la cifra en miles sustituyendo por 3 ceros al final.

1. ¿Cuántos contratos indefinidos se firmaron en 2011 y 2007? ¿Qué porcentaje suponen sobre el total de contratos?
2. ¿Cuántos contratos temporales se firmaron en 2011 y 2007? ¿Qué porcentaje suponen sobre el total de contratos?
3. ¿Qué 3 contratos son los más frecuentes? Indica el % de contratos que supusieron cada uno en 2011.
4. ¿Ha mejorado la contratación indefinida del 2007 al 2011? ¿En qué porcentaje ha variado?
5. ¿Cuántos contratos para la formación y en prácticas se firmaron en 2011? ¿Qué porcentaje suponen del total de contratos?
6. ¿Cuántos contratos de relevo se firmaron en 2011 y 2007? ¿Qué porcentaje suponen del total de contratos?
7. ¿Cómo ha variado la contratación a tiempo parcial del 2007 al 2011? ¿Ha aumentado en % o ha disminuido?

A continuación analiza en la siguiente tabla los contratos que fueron firmados por hombres y mujeres en 2011:

	HOMBRES	En %	MUJERES	En %
CONTRATOS INDEFINIDOS	615.294	7,80%	494.869	8,50%
Contratos indefinidos ordinarios	506.327	6,41	395.579	6,54
Contratos indefinidos de fomento*	108.967	1,38	99.290	1,96
CONTRATOS TEMPORALES (incluidos los formativos)	7.272.089	92,20%	6.050.980	91,49%
Contratos de obra y servicio	3.579.857	45,37	2.019.507	30,92
Contratos eventuales	3.098.189	39,27	2.792.475	41,79
Contratos de interinidad	451.119	5,71	1.134.817	17,20
Contratos de relevo	11.908	0,15	7.209	0,11
Otros contratos temporales	73.548	0,93	42.873	0,65
CONTRATOS FORMATIVOS	57.468	0,72	54.099	0,81
Contratos para la formación	32.656	0,41	27.366	0,42
Contratos en prácticas	24.812	0,31	26.733	0,39
TOTAL CONTRATOS FIRMADOS	7.887.383	100	6.545.849	100

SEGÚN LA JORNADA				
Contratos a tiempo parcial	1.732.548	21,96%	2.721.129	41,57%
Contratos a tiempo completo	6.154.925	78,04%	3.824.720	58,42%

*El contrato indefinido de fomento ha sido derogado por la reforma laboral de 2012.

FUENTE: Ministerio de Trabajo. Movimiento laboral registrado MLR-25. 2011.

Indica si son **ciertas o falsas** las siguientes afirmaciones e indica el por qué **basándote en los %**:

1. En % los contratos indefinidos y temporales de hombres y mujeres son muy diferentes.
2. Las mujeres tienen más contratos de obra y servicio que los hombres.
3. Los hombres tienen más contratos de interinidad que las mujeres.
4. Las mujeres tienen menos contratos en prácticas que los hombres pero más en formación.
5. Las mujeres tienen los mismos contratos a tiempo parcial que los hombres.

EDUCACIÓN EN VALORES EN EL MUNDO LABORAL

LA CONTRATACIÓN IRREGULAR DE INMIGRANTES

Lee la siguiente noticia de prensa y responde a las cuestiones que se plantean a continuación:

“¿Qué voy a hacer sin mi mano?”

Un empresario abandona en un hospital de Mataró a un empleado “sin papeles” que se accidentó. “Quítate la ropa de trabajo: si no, nos jodes a todos”, le dijo.

“Entré a trabajar a las siete de la mañana, como siempre, y me puse a hacer unos protectores para un tubo de escape de un barco. Estaba pasando una de las piezas por el torno cuando se me enganchó la mano. Fue en un momento, sin darme cuenta. ¡He perdido la mano! Le grité a mi compañero. Llamó al jefe y me pasó el teléfono. “¿Te has hecho mucho daño?”, me preguntó. “Mucho”, le dije. Me contestó que tenía que ir al hospital. “Pero antes tienes que sacarte la ropa de trabajo. Si no, nos jodes a todos”.

Entre sollozos, y angustiado por tener que vivir un episodio que no le deja dormir, J.A.N., de 41 años y nacido en Ecuador, recordaba ayer por teléfono cómo el pasado 12 de enero perdió la mano izquierda en un accidente laboral en Vilassar de Mar (Barcelona). El hombre estaba trabajando en una máquina de tres rodillos que curva piezas cuando se enganchó la mano y el aparato se la aplastó. Llevaba un año y medio sin contrato porque se había quedado sin permiso de trabajo. Antes, había trabajado tres años con la preceptiva alta en la seguridad social.

“No quiero hablar de nada. Está en todos los juzgados y prefiero consultar primero con mis abogados”, se excusó ayer Jaume Comas, dueño de la compañía CMN, donde trabajaba J.A.N. y dedicada a la fabricación de complementos náuticos.

Los Mossos d'Esquadra detuvieron a Comas y a un encargado de la empresa por haber ocultado que el hombre estaba empleado de manera irregular cuando sufrió el accidente. Al empresario le atribuyen delitos contra los trabajadores, omisión del deber de socorro y obstrucción a la justicia. Al encargado, omisión del deber de socorro y encubrimiento. Ambos están en libertad, a la espera de que el juez les cite.

“Hice caso (a los jefes). Con unas tijeras me arranqué el jersey, ayudado por mi compañero. De camino al hospital me dijeron: “Cuando te pregunten cómo te lo has hecho, di que ha sido en el espigón”. Pero yo no sabía qué era el espigón. Insistieron: “Pescando, di que ha sido pescando y te ha caído una piedra en la mano”, prosigue J.A.N.

Según su relato, el responsable del taller en Vilassar de Mar donde trabajaba le llevó en coche hasta el hospital de Mataró. “En urgencias el encargado dijo: “Me lo he encontrado en la calle. Está hecha polvo su mano”. Y allí me dejó. Cuando me desperté, me habían amputado la mano.”

“Cuando una persona tiene un accidente así hay que llamar a una ambulancia y avisar inmediatamente a la policía y a la inspección de trabajo”, lamenta Borja Masramón, el abogado que en nombre del consulado ecuatoriano en Barcelona, de la Federación de Entidades Ecuatorianas de Cataluña y de la Secretaría Nacional del Emigrante de Ecuador (SENAME) defiende a la víctima.

Al principio J.A.N. pensó incluso en regresar a Ecuador, pero sus compañeros y la gente del consulado ecuatoriano en Barcelona le animaron a presentar la denuncia. Su prioridad es legalizar su situación en España, país al que emigró hace 8 años con la idea de tener una vida mejor donde se casó y donde tuvo a su hija. Ahora teme que la cría se asuste al verle sin mano.

Él mismo se pregunta: “¿Qué voy a hacer sin mano?”. Y se responde: “Nadie me va a dar trabajo”.

FUENTE: EL PAÍS. 31-1-2011.

Cuestiones:

1. ¿Cómo ocurrió exactamente el accidente? ¿Qué instrucciones le dio el empresario tras el accidente?
2. ¿Cuánto tiempo llevaba trabajando en la empresa? ¿En qué condiciones? ¿Y en España?
3. ¿Por qué crees que trabajaba en dichas condiciones? ¿Qué opinas?
4. ¿Crees que influye su condición de inmigrante ecuatoriano? ¿Por qué?
5. ¿Qué delitos se les atribuye al empresario y al encargado?
6. ¿Cómo hay que actuar según el abogado del consulado ecuatoriano?
7. ¿Qué hubieras hecho tú en el caso del empresario?
8. ¿Y del trabajador ecuatoriano?

Unidad 3

La jornada de trabajo

CONTENIDOS:

1. La jornada ordinaria
2. El horario de trabajo
3. Las horas extraordinarias
4. Reducción de jornada
5. Los permisos retribuidos
6. Las vacaciones y festivos
7. Los planes de igualdad



OBJETIVOS:

- Conocer la regulación de la jornada de trabajo.
- Conocer los descansos y permisos a los que tiene derecho el trabajador.
- Aplicar el convenio colectivo respecto a la jornada y descansos.
- Desarrollar una actitud favorable hacia la conciliación laboral y familiar y la igualdad de género en las empresas.

1. La jornada ordinaria



BUSCA EN TU CONVENIO

Busca en el convenio de tu sector:

- Cuál es la jornada anual que se establece.
- Si el tiempo de descanso dentro de la jornada (bocadillo) es considerado tiempo de trabajo efectivo.

La jornada de trabajo es el **total de horas** realizadas de **trabajo efectivo**, entre entrada y la salida del trabajo.

En principio, salvo que el convenio disponga otra cosa, **no se computan** los tiempos de desplazamiento, los cambios de ropa y descansos dentro de la jornada (bocadillo).

La jornada regular es de **40 horas a la semana de media al año**, lo que significa que si en una semana se realizan 42 horas y en la siguiente 38 horas, la media seguiría siendo de 40 horas a la semana.

¿A cuántas horas al año equivale una jornada ordinaria de 40 horas semanales?

- Si se trabajase durante 52 semanas y un día serían 2.088 horas al año, sin contar vacaciones ni festivos. Por lo cual le restamos 22 días laborables de vacaciones y los 14 días festivos, que equivalen cada uno a 176 horas y a 112 horas menos.
- El total de horas reales trabajadas son: $2.088 - 176 - 112 = 1.800$ horas de trabajo al año, siempre teniendo en cuenta que puede existir **algún pequeño cambio** debido a los festivos que caigan el sábado, por lo que una referencia que suele utilizarse también es la de 1.826 horas al año.

Los **convenios colectivos pueden mejorar** esta jornada anual, la cual se indica normalmente en el número **total de horas al año**. Así, si por ejemplo estableciese 1.776 horas, ello supondría 24 horas menos al año, o el equivalente a 3 días libres por convenio en los que la empresa decide cerrar (por ejemplo: 24 o 31 de diciembre, jueves santo, etc).

Distribución regular de la jornada

- El **tope diario** de horas trabajadas son 9 horas. Lo que permite trabajar 4 días a 9 horas y 1 día solo 4 horas.
- El **descanso mínimo entre una jornada y otra** son 12 horas. Salvo que sea un trabajo a turnos donde se podrá reducir a 7 horas en los cambios de turno.
- El **descanso mínimo semanal** será de un día y medio ininterrumpido, que comprenderá el domingo más el sábado por la tarde o el lunes por la mañana. Cabe la posibilidad de acumular por periodos de 14 días y disfrutar de 3 días de descanso y 11 de trabajo.
- El **descanso mínimo dentro de la jornada** (bocadillo) solo es obligatorio si se realizan más de 6 horas seguidas, y debe durar 15 minutos como mínimo. Es retribuido cuando así lo indica el convenio.
- Para **menores de 18 años** el tope diario son 8 horas, el descanso semanal es de 2 días seguidos y el descanso dentro de la jornada debe ser de 30 minutos si la jornada seguida es superior a 4 horas y media.

Desde la reforma laboral de 2012, se establece **para todas las empresas** la posibilidad de una **distribución irregular de la jornada de un 10% del total de horas anuales**, salvo que se pacte lo contrario.

Anteriormente, debía regularse por convenio colectivo la posibilidad de que la jornada se distribuyera de forma irregular, pero ahora todas las empresas tienen esa posibilidad del 10%.

¿En qué consiste una distribución irregular de la jornada?

Si partimos de una jornada de 1.800 horas al año, la empresa podría disponer de un 10% de 1.800 horas (180 horas al año) para **incrementar la jornada en determinadas épocas del año**, compensándolo por descanso en otras épocas del año. Así, la media continúa siendo de 40 horas a la semana, pero repartida de forma irregular. Por ejemplo, unas semanas se trabajan 50 horas y otras 30 horas. Es como si se tratase de una "bolsa de horas" que la empresa dispone para colocarlas en periodos punta de trabajo.

Dicha distribución deberá respetar los **descansos mínimos diario y semanal** establecidos en la ley. O sea, de 12 horas de un día a otro y de un día y medio seguido a la semana. Sin embargo, **puede sobrepasar el tope diario de 9 horas** (por ejemplo 10 horas al día).



BUSCA EN TU CONVENIO

Busca en tu convenio si regula la distribución irregular de la jornada:

- Número de horas disponibles para la empresa.
- Motivos para poder disponer de esas horas.
- Periodo en que se producirá la compensación por descanso.

Caso práctico 1

Una empresa establece en el calendario laboral una jornada ordinaria de trabajo con el siguiente horario: de lunes a sábado de 8 a 13 horas y de 18 a 21 horas, cumpliendo con el máximo de 8 horas al día. Señala si esta empresa incumple alguna norma legal en cuanto a la jornada y los descansos.

Solución:

- Si que cumple el máximo de 9 horas al día.
- Si que cumple el máximo de 40 horas a la semana de media al año, ya que regularmente realiza 48 horas a la semana.
- Si que cumple el descanso entre jornadas, que debe ser de 12 horas.
- Si que cumple el descanso semanal, que debe ser de un día y medio ininterrumpido.
- Si que cumple el descanso dentro de la jornada, ya que no llega a más de 6 horas consecutivas sin descanso.

2. El horario de trabajo

El horario de trabajo son las horas concretas en que se realiza el trabajo, por lo que no hay que confundir con la jornada que es el total de horas realizadas. Así, una jornada de 40 horas puede tener distintos horarios de trabajo. Mientras la jornada se pacta en el convenio, el horario se decide por acuerdo entre la empresa y cada trabajador.

A) El trabajo a turnos

Es aquel trabajo donde en los mismos puestos de trabajo van rotando distintos trabajadores en horarios sucesivos, por ejemplo, mañana-tarde-noche.

En el trabajo a turnos se establecen las siguientes peculiaridades:

- En procesos productivos de 24 horas, no se podrá realizar más de dos semanas consecutivas en el turno de noche, salvo que sea voluntario por parte del propio trabajador.
- Los trabajadores que cursen estudios oficiales con regularidad tendrán preferencia para elegir el turno de trabajo.
- El descanso mínimo entre jornadas se reduce a 7 horas en el caso de cambio de turno.

B) El trabajo nocturno

Es aquella jornada que se realiza entre las 22 y las 6 horas. Se considera trabajador nocturno a aquel que realiza como mínimo 3 horas en ese horario, o al menos 1/3 de la jornada anual en dicho horario.

Los trabajadores gozan de un plus específico, salvo que en el salario ya venga recogido por tratarse de un trabajo en sí mismo nocturno, o se compense por descanso.

No pueden realizar trabajo nocturno: los menores de 18 años, las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia.

Para proteger a los trabajadores nocturnos se establecen las siguientes medidas:

- No podrán realizar horas extras, salvo para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes; o en el caso de trabajo a turnos por irregularidades en el relevo de los turnos por causas no imputables a la empresa.
- La jornada no será mayor de 8 horas de media en un periodo de 15 días.
- Gozarán de especial protección de su salud, por lo que si se detectase cualquier anomalía debida al trabajo nocturno, tendrán derecho a ser destinados a un puesto de trabajo diurno que exista en la empresa y para el cual sean aptos profesionalmente.



¿SABÍAS QUE...?

Existen jornadas especiales de trabajo que vienen recogidas en el RD 1561/1995 de 21 de septiembre, como por ejemplo, en el sector de la hostelería y del comercio, donde se puede pactar por convenio que el día y medio de descanso semanal ininterrumpido se pueda separar en dos partes: el día del domingo y descansar el otro medio día cualquier día de la semana, o bien acumularlo por periodos de 4 semanas disponiendo de 2 días de descanso.

Caso práctico 2

Un trabajador es contratado por una fábrica para realizar un trabajo de 18h a 1h de la madrugada durante un año. ¿Se trata de un trabajador nocturno? ¿Qué medidas de protección se establecen para este trabajador?

Solución:

- a) El trabajador realiza al menos 3 horas entre las 22h y las 6h, por lo que es considerado trabajador nocturno.
- b) No puede realizar horas extras ni su jornada puede ser superior a una media de 8 horas en 15 días. Además, goza de protección de su salud, por lo que si se detectara cualquier anomalía en su salud y existiese un puesto de trabajo diurno para el que estuviese capacitado, se le cambiaría a ese puesto de trabajo.

3. Las horas extraordinarias

Son las realizadas por **encima de la jornada ordinaria**, ya sea al año, al mes, a la semana o al día.

Es el convenio o el contrato de trabajo el que establece **si se pagan o se compensan** por descanso. Si no hay pacto, se compensan por descanso en los 4 meses siguientes. Si se retribuyen, no puede ser por una cantidad inferior a las horas ordinarias.

El número **máximo de horas extras** son de **80 horas por año** trabajado. Para este tope no se cuentan las que ya han sido compensadas por descanso. El empresario debe llevar un **control escrito** de las horas extras realizadas por los trabajadores.

Los **contratos a tiempo parcial** pueden realizar horas extraordinarias, siempre que la suma de las horas ordinarias, de las horas complementarias y de las horas extraordinarias no llegue a una jornada de tiempo completo. El máximo de horas extraordinarias al año será proporcional a la jornada que realicen. Así, si realizan un 50% de la jornada, tendrán un máximo del 50% de horas extras de otro trabajador a tiempo completo.

Tienen prohibido realizar horas extras: los trabajadores menores de 18 años y los trabajadores nocturnos (excepto las dos salvedades para los nocturnos).

Voluntarias

- Son aquellas que el trabajador **acepta voluntariamente** realizarlas sin haber sido pactadas antes.

Obligatorias

- Porque se hayan **pactado** en el **convenio**: por ejemplo, para hacer frente a imprevistos, cambios de turno, periodos punta de producción, etc.
- Porque se hayan **pactado** en las cláusulas del **contrato** de trabajo.
- Por **fuerza mayor** imprevisible que requiera reparar un siniestro y otros daños extraordinarios urgentes, por ejemplo: una inundación, reparaciones tras un incendio, etc. En este caso no computan dentro del límite de 80 horas al año.

Caso práctico 3

En una empresa llega un pedido imprevisto, por lo que se le indica a sus 3 trabajadores que se queden 2 horas más para atenderlo, pues debe salir al día siguiente a primera hora. Esas horas se compensarán por descanso en la próxima semana. Los 3 trabajadores se preguntan si están obligados a realizarlas y por qué la empresa no quiere pagarlas y siempre da un descanso. Indica sobre qué aspectos deberían asesorarse los trabajadores respecto a la realización de horas extras.

Solución:

En primer lugar, deberían consultar el convenio colectivo para ver si señala que existen horas extras obligatorias para atender a imprevistos, así como si se compensan por descanso en lugar de ser retribuidas.

En segundo lugar, deberían revisar su contrato de trabajo por si firmaron en el mismo la obligación de realizar horas extras y en qué circunstancias.

4. Reducción de jornada

La ley establece **determinadas circunstancias personales**, así como **motivos empresariales**, en los que cabe reducir la jornada:

• **atendimiento de familiares**,

• **lactancia de un menor de 9 meses**,

• **ser víctima de violencia de género**,

• **porque la empresa, por motivos objetivos, reduzca entre un 10% y un 70% la jornada de trabajo.**



**BUSCA EN
TU CONVENIO**

Busca si tu convenio señala alguna mejora en cuanto a:

- Reducción de jornada por cuidado de familiares.
- La posibilidad de acumular la hora de lactancia en jornadas completas.

Atención
de familiares

- Todos los trabajadores podrán reducir su **jornada "diaria" entre 1/2 y 1/8** por cuidado de los siguientes familiares que no realicen actividad retribuida:
 - » Por **menores de 8 años**.
 - » Por menores de 18 años **discapacitados**.
 - » Por cuidado de **familiares** hasta el segundo grado que por motivos de edad, enfermedad o accidente **no puedan valerse por sí mismos**.
 - » Por cuidado de **menor de 18 años afectado de cáncer u otra enfermedad grave** que requiera hospitalización de larga duración, en cuyo caso la reducción será, como mínimo, del 50 % de la jornada.
- Junto a la jornada se **reducirá el salario** en la misma proporción.
- El **nuevo horario será elegido por el trabajador**, con la única limitación de que la reducción se lleve a cabo en la jornada diaria todos los días de trabajo, si bien los convenios colectivos pueden establecer criterios de concreción horaria para los trabajadores.
- Los trabajadores deberán **preavisar con 15 días**, o lo que establezca el convenio, de la fecha de inicio y fin.
- La empresa **no podrá limitar este derecho**, salvo que más de un trabajador de la empresa se lo pidiese para cuidar de la misma persona, y siempre alegando razones de buen funcionamiento de la empresa.

Lactancia
de menor de
9 meses

- Una vez finalizado el descanso por maternidad, se tiene derecho a la **ausencia del puesto de trabajo por 1 hora al día**. Si existe **parto múltiple**, se multiplica por el número de hijos.
- Caben **varias opciones**: ausentarse del trabajo en una hora, o bien dividir en dos mitades de media hora en mitad de la jornada, o bien reducir la jornada en media hora y, por tanto, entrar o bien salir media hora antes. La opción la decide cada trabajador, si bien los convenios colectivos pueden establecer criterios de concreción horaria.
- El convenio colectivo, o por pacto entre la empresa y el trabajador, puede establecerse la posibilidad de **acumular la hora de lactancia en jornadas completas**, de manera que al finalizar la maternidad el trabajador pueda reincorporarse más tarde al trabajo, sin disfrutar luego de la hora diaria de lactancia.
- Este derecho puede ser disfrutado tanto por **la madre como por el padre cuando ambos trabajan**, pero solo por uno de ellos.



¿SABÍAS QUE...?

Desde que en 1.999 se aprobó la **Ley de Conciliación de la vida Laboral y Familiar**, se han ido introduciendo continuamente varios cambios en la legislación laboral para favorecer dicha conciliación, siendo los más importantes:

- La **reducción de la jornada** para poder atender a familiares y compatibilizarlo con el trabajo.
- La **acumulación del permiso de lactancia** en días completos con posterioridad a la maternidad.
- Las **mejoras en las excedencias** por cuidado de hijos o de familiares.
- La **mejora en el permiso de maternidad**, otorgando más derechos en caso de hospitalización de bebés prematuros o posibilitando la **maternidad a tiempo parcial** una vez cumplido el descanso obligatorio.
- La **ampliación del permiso de paternidad** hasta los 15 días.
- La **mejora en la suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo y también por riesgo durante la lactancia**.
- La **posibilidad de que el convenio pueda mejorar y favorecer la conciliación laboral y familiar de sus trabajadores**.

Caso práctico 4

Juan y María tienen un hijo de 4 años y acaban de ser padres de un par de gemelos. Cuando finalizan el permiso de maternidad y paternidad se preguntan qué pueden hacer para conciliar el trabajo de ambos con los tres niños que ahora tienen que cuidar, por lo que deciden cada uno realizar una reducción de jornada de 2 horas sobre las 8 de trabajo y además acumular la lactancia y volver más tarde de la maternidad. Las empresas les informan que no pueden ambos pedir la reducción de jornada, y en todo caso sería a última hora y no a primera, y que tampoco se puede acumular la lactancia. ¿Tiene razón la empresa? **Solución:**

No, pues ambos pueden solicitar la reducción de jornada en sus respectivas empresas para cuidar de menores de 8 años entre 1/2 y 1/8 de la jornada, y solicitan 2/8. El nuevo horario concreto lo señalan los trabajadores, salvo que el convenio regule otro criterio. En cuanto a la acumulación de la lactancia, habría que acudir al convenio para ver si lo permite.

¿SABÍAS QUE...?

Se adquiere la condición de **víctima de violencia de género** por:

- Sentencia donde se condena al agresor.
- Orden de protección dictada por el juez a su favor.
- Resolución judicial que haya acordado medidas cautelares de protección a la víctima.
- Informe del Ministerio Fiscal que indique indicios hasta que se dicte la orden de protección.

Por condición de víctima de violencia de género

- La trabajadora víctima de violencia de género podrá tomar las siguientes opciones:
 - » La **reducción de la jornada y el salario** proporcionalmente.
 - » La reordenación del tiempo de trabajo, **adaptando el horario a un horario flexible** o a cualquier otra forma de horario flexible que utilice la empresa.

Por causas económicas, tecnológicas, organizativas o de producción

- La empresa podrá reducir la **jornada y el salario entre un 10% y un 70%**.
- El trabajador pasará a **cobrar el desempleo** por la parte de la jornada que no realiza.
- La empresa debe **seguir el procedimiento** establecido para la suspensión del contrato por estos motivos, el cual se basa en abrir un **periodo de consultas de 15 días** con los representantes de los trabajadores y presentar una **comunicación a la Autoridad Laboral** como que realiza un E.R.E. por reducción de jornada. El E.R.E. ya no lo tiene que aprobar la Autoridad Laboral.

5. Los permisos retribuidos

El Estatuto de los Trabajadores reconoce una serie de **permisos** los cuales **son retribuidos por la empresa**. Estos permisos suelen ser **mejorados por el convenio colectivo**, por lo que habrá que consultarlo para saber exactamente los días de permiso.

Por matrimonio	• 15 días naturales.
Nacimiento de hijo	• Dos días, ampliándose a 4 días si necesita desplazamiento.
Fallecimiento o enfermedad grave de un familiar hasta 2º grado	• Dos días, ampliándose a 4 días si necesita desplazamiento.
Intervención quirúrgica sin hospitalización, que precise reposo domiciliario, de un familiar hasta 2º grado	• Dos días, ampliándose a 4 días si necesita desplazamiento.
Traslado del domicilio habitual	• El día del traslado.
Cumplimiento de un deber inexcusable público o personal (asistir a un juicio, a una mesa electoral, etc)	• El tiempo indispensable para su realización.
Para la realización de técnicas prenatales o de preparación al parto	• El tiempo indispensable.
Por hospitalización de bebés prematuros o que necesiten hospitalización con posterioridad al parto	• Reducción de una hora al día retribuida, o bien dos horas al día sin retribución.
Para realizar funciones sindicales	• El tiempo establecido legalmente.

En el caso de asistencia del trabajador a **exámenes oficiales**, se tendrá derecho a permiso de asistencia por el tiempo necesario, el cual será retribuido si así lo establece el convenio colectivo.

BUSCA EN TU CONVENIO

Busca en tu convenio cómo regula los permisos retribuidos:

- Si establece alguna mejora en los permisos reconocidos por el Estatuto de los Trabajadores.
- Si establece algún permiso nuevo no recogido en el Estatuto.

Caso práctico 5

Según el Estatuto, para los siguientes casos a qué permisos laborales tienen derecho los trabajadores (según el Estatuto):

- | | |
|---|--|
| a) Por fallecimiento de abuelo en la misma localidad. | a) Dos días por fallecimiento de familiar de segundo grado. |
| b) Por ingreso hospitalario de hermana en una localidad a 400 km. | b) Cuatro días, por ingreso hospitalario de familiar de segundo grado y requerir desplazamiento. |
| c) Por intervención de cataratas de un hijo el cual sale del hospital el mismo día y necesita reposo en casa. | c) Dos días, por intervención quirúrgica sin hospitalización pero que requiere reposo en el domicilio de familiar de primer grado. |
| d) Por traslado de domicilio. | d) Un día, el día del traslado. |

5. Las vacaciones y festivos

A) Las vacaciones

Según el Estatuto todos los trabajadores tienen derecho a **un mínimo de 30 días naturales de vacaciones anuales retribuidas**, el cual se reducirá proporcionalmente si no se trabajase el año completo.

Las vacaciones son un derecho personal, el cual **no puede ser sustituido por dinero, salvo** que cuando finalice y aún no se hubiese disfrutado de ellas, en cuyo caso sí se pagan las **vacaciones no disfrutadas**.

Los trabajadores deberán **conocer las fechas concretas, al menos, 2 meses antes** del inicio de las vacaciones. Las fechas se establecen de **común acuerdo** entre la empresa y el trabajador, según el **calendario de vacaciones** que se fije en la empresa siguiendo las **normas del convenio** sobre planificación anual de las vacaciones. En caso de desacuerdo, cabe una demanda judicial urgente.

Las vacaciones se disfrutarán **en el mismo año**, tan sólo cabe disfrutarlas **al año siguiente** en el caso de que, debido a maternidad o paternidad, hayan vacaciones pendientes y se disfrutasen una vez finalizado el permiso de maternidad o paternidad. Este mismo derecho también se aplicará a quienes no hayan disfrutado de las vacaciones debido a una baja laboral y obtengan el alta al año siguiente.

Las empresas deberán elaborar todos los años un **calendario laboral** donde se fije el periodo de vacaciones y los días festivos, así como los días laborables y no laborables de la empresa a lo largo del año.



BUSCA EN TU CONVENIO

Los convenios suelen detallar las características de la planificación anual de las vacaciones. Busca en tu convenio qué normas fija sobre:

- El periodo de disfrute.
- Cuándo deben conocer los trabajadores las fechas de vacaciones.
- Si existe algún orden para elegir las vacaciones.
- Las retribuciones a las que se tiene derecho a cobrar durante las vacaciones.

B) Los festivos

Los días festivos al año son establecidos tanto a nivel nacional, como autonómico y local, y corresponden a fechas en su mayoría fijas. Sin embargo, se está cambiando hacia una tendencia a trasladar los festivos para evitar puentes.

Vacaciones
y festivos

- Los trabajadores tienen derecho a **14 festivos al año**, retribuidos y no recuperables. El Gobierno aprueba todos los años los días festivos, siendo 2 de ellos locales y otros 2 fijados por las comunidades autónomas.
- En el caso de que **coincidan en domingo**: el 25 de diciembre, el 1 de enero, el 12 de octubre o el 1 de mayo son trasladados a lunes, sin que el total de festivos del año pueda ser superior a 14 días. Si se sobrepasase, habría que recuperar esos días festivos de más (el festivo recuperable).
- En el caso de que se trabajase en festivo, la normativa laboral establece que se retribuirá, o se compensará por descanso, con **un 75% añadido al salario** de un día ordinario, o bien con un descanso de un 75% añadido sobre el de una jornada ordinaria.
- A partir del calendario laboral de 2013, con el fin de evitar los puentes, estaba **previsto que se trasladasen a lunes** los siguientes festivos: 15 de agosto, 1 de noviembre y 6 de diciembre. Sin embargo, al final ha quedado paralizado, sobre todo al caer en viernes el 1 de noviembre y el 6 de diciembre de 2013.

7. Los planes de igualdad

Con la Ley Orgánica de Igualdad entre Mujeres y Hombres de 2007 se crearon los planes de igualdad en las empresas, los cuales se pueden definir como:

Un conjunto de medidas tendentes a alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Estas medidas se toman una vez realizado un diagnóstico previo en la empresa sobre situación en cuanto a igualdad.

¿Qué empresas están obligadas a tener un plan de igualdad?

Es obligatorio para:

- Empresas de **más de 250 trabajadores**.
- Empresas que así lo establezca el **convenio colectivo**.
- Empresas que así lo hubiera establecido la **Autoridad Laboral** por un procedimiento sancionador.

Es voluntario para:

- Empresas de **menos de 250 trabajadores**, habiendo consultado previamente a los representantes de los trabajadores

¿Qué medidas pueden incorporarse en los planes de igualdad?

Las áreas donde cabe implantar una política de igualdad de oportunidades en la empresa son:

Principios de la empresa y gestión de recursos humanos	<ul style="list-style-type: none"> • Integrar la igualdad como política de la empresa en los documentos oficiales. • Formar en igualdad de oportunidades a los gestores de recursos humanos de la empresa.
Selección de personal	<ul style="list-style-type: none"> • Contratar a mujeres en áreas y departamentos de menor presencia femenina. • Definir sistemas de contratación no discriminatorios.
Formación	<ul style="list-style-type: none"> • Informar y motivar a las mujeres a participar en la formación. • Ofrecer oferta formativa a todos los grupos profesionales, sin discriminación de género.
Promoción y ascensos	<ul style="list-style-type: none"> • Establecer criterios de promoción objetivos y no discriminatorios. • Identificar el potencial de mujeres con posibilidades de promoción y fomentar su carrera profesional.
Política salarial	<ul style="list-style-type: none"> • Revisar la política salarial garantizando la igualdad de salario para trabajos equivalentes.
Conciliación de la vida familiar y laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Posibilitar la flexibilidad de horarios de entrada y salida. • Dar preferencia en la elección de turnos y periodos de vacaciones a personas con responsabilidades familiares. • Mejorar los permisos de maternidad y paternidad, así como la reducción de jornada.
Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> • Usar lenguaje e imágenes no sexistas en la comunicación interna y externa de la empresa.
Acoso sexual y moral	<ul style="list-style-type: none"> • Definir un protocolo de prevención y denuncia del acoso sexual y moral. • Considerar el acoso como falta muy grave.

FUENTE: Instituto de la Mujer (2007). Guía para negociar medidas y planes de igualdad de oportunidades en las empresas.



¿SABÍAS QUE...?

Las **razones** que establece la ley de igualdad para incorporar los planes de igualdad son:

- La aportación de las mujeres a la dirección de la empresa mejora la calidad del servicio y la cuenta de resultados.
- Se rentabiliza el alto nivel formativo de las mujeres, que representan el 60% de las personas que obtienen una licenciatura.
- Optimiza los recursos humanos de la empresa.
- Afianza el compromiso de la empresa con la plantilla, aumentando la motivación.
- Se obtiene una mejora del clima laboral, lo que reduce los casos de estrés, la excesiva rotación, y disminuye el absentismo laboral.
- Contribuye a crear una imagen positiva y diferente respecto a la competencia.
- Además, se cumple con la normativa vigente.



BUSCA EN TU CONVENIO

Busca en tu convenio si establece alguna medida en cuanto a la elaboración de planes de igualdad en las empresas, así como si es obligatorio para las empresas acogidas al convenio.

Casos prácticos a resolver

A) La jornada ordinaria

1º) Ricardo González tiene el siguiente horario en la empresa: Entra a las 8h y sale a las 13,30h por la mañana, para luego volver a las 15h hasta las 18h. Todo ello de lunes a viernes. Una de las quejas de Ricardo es que le podían dejar salir media hora por la mañana para ir a casa. Indica si se cumplen los tope máximos de jornada, así como los descansos necesarios.

2º) Con la nueva normativa, una empresa quiere realizar una distribución regular de la jornada, ya que en el próximo mes van a llegar más clientes y le interesaría que los trabajadores se quedasen 2 horas más durante 20 días laborables, realizando una jornada diaria de 10 horas de lunes a viernes, de 8 a 20 horas con 2 horas de descanso. El convenio señala que la jornada anual es de 1.800 horas.

3º) Puede la empresa aumentar la jornada todas esas horas debido a la distribución irregular de la jornada?

4º) ¿La nueva jornada respeta el descanso mínimo entre jornadas y semanal? ¿Qué ocurre con el tope máximo de horas al día?

5º) ¿Qué ocurre con las horas de más realizadas? ¿Se pagan o se compensan por descanso?

B) El horario de trabajo

1º) Alfredo trabaja en una fábrica de 22 horas hasta las 6 horas desde los 15 años. Al principio estaba contento porque ganaba mucho pero últimamente está padeciendo estrés y se está planteando cambiar ese turno fijo de noches. Por otro lado, la empresa quiere que permanezca hasta las 7 horas durante los próximos 6 meses, pagándole una hora extra esa hora de más.

2º) Tiene Alfredo la consideración de trabajador nocturno?

3º) Puede solicitar el cambio a otro turno en la fábrica?

4º) Debe realizar esa hora extra regularmente hasta las 7 de la mañana. ¿En qué casos podría hacer horas extras?

5º) Inma, Juana y Sofía trabajan a turnos en una residencia de ancianos, realizando una semana de mañanas, otra de tardes y otra de noches. Últimamente los turnos se han trastocado debido a que dos compañeras están de baja y no las han sustituido, con lo que a veces tienen que realizar 3 semanas seguidas de noches, cosa que no es de agrado de Inma. Juana, por su parte, va a comenzar a estudiar enfermería por la tarde, así que ha solicitado a la residencia que le adapten el turno a la mañana para poder asistir a clase. Sofía le indica a la residencia que se acaba de quedar embarazada y que también quiere que le cambien al turno de la mañana como a Juana.

6º) Está obligada Inma a realizar el nuevo turno de noche de 3 semanas? ¿Por qué?

7º) Pueden solicitar Juana el nuevo turno? ¿Por qué?

8º) Puede Sofía cambiar de turno?

C) Las horas extras

5º) Indica cuáles de los siguientes trabajadores tienen la obligación de realizar horas extras y por qué motivo:

a) Ricardo, que trabaja a tiempo parcial 6 horas al día (30 horas a la semana) y la empresa quiere que realice 1 hora extra más al día durante una semana. Pactó en el contrato realizar horas extras.

b) María José, que trabaja en una empresa cuyo convenio establece que debido a pedidos imprevistos es posible realizar horas extras.

c) Juanjo, cuya empresa en Alzira ha sufrido una inundación por la "gota fría", con lo que ha quedado todo el producto del almacén para tirar y hay que desalojarlo rápidamente.

D) Reducción de jornada

6º) Gloria y Elías tienen un hijo de 6 años de edad al que hasta ahora cuidaban los padres de Gloria cuando ambos se iban a trabajar. Sin embargo, los padres ya se encuentran mayores, y Gloria y Elías han decidido adaptar la jornada de trabajo en sus respectivas empresas en lo que puedan y llevarlos ellos al colegio. Gloria ha pedido cambiar su jornada de 8 a 14h a una de 10 a 14h, y Elías, que trabaja de 8,30 a 16,30h, a otra de 9 a 16h.

a) ¿Pueden reducir Gloria y Elías esas jornadas en sus empresas con el nuevo horario? ¿Qué porcentaje supone de reducción de jornada?

b) ¿Con cuánto tiempo deben preavisar a la empresa?

7º) Alba trabaja en una empresa con un horario de 8 a 14 horas de lunes a viernes. Durante este año va a tener a su madre en casa, la cual tiene que cuidar pues no puede valerse por sí misma debido a una enfermedad, por lo que decide pedirse una reducción de jornada en el trabajo e ir solamente los lunes, martes y miércoles de 9 a 14 horas, lo que pone en conocimiento de la empresa.

a) ¿Puede reducir la jornada por cuidar de su madre? ¿Por qué?

b) ¿La reducción de horas que pide se encuentra dentro del porcentaje que puede reducir? ¿Por qué?

c) ¿El nuevo horario solicitado es correcto? ¿Por qué?

d) Si ganase 1.000€ al mes de sueldo, ¿en cuánto se le quedaría tras la reducción de jornada?

8º) Una trabajadora ha finalizado el permiso de maternidad y ahora quiere disfrutar del permiso de 1 hora de lactancia, así que informa a la empresa de que va a entrar una hora más tarde hasta que el niño tenga 9 meses.

a) ¿Tiene derecho la trabajadora a esa reducción del horario? ¿Por qué?

b) ¿Qué opciones le dará la empresa?

c) Si el convenio barajase la posibilidad de acumular la lactancia en jornadas completas, ¿a qué se está refiriendo?

d) El padre se ha informado de que también podría pedir la hora de lactancia, con lo que solicita el permiso a la empresa. ¿Qué averiguaciones crees que hará la empresa al respecto?

9º) Una empresa se encuentra con dificultades económicas debido a la crisis pero, debido a la gran fidelidad que mantiene con sus 5 empleados, no desea despedir a nadie a pesar de que las ventas han bajado un 40% y se podrían despedir legalmente a 2 de los 5 empleados. Sin embargo, la gestoría le informa de que una de las opciones sería reducirles a todos los empleados la jornada y también el salario y así no despedir a nadie.

- a) ¿Es ello posible legalmente? ¿Por qué motivos?
- b) ¿Entre qué % máximos y mínimos se puede reducir la jornada y el salario?
- c) ¿Qué pasará con la jornada que dejan de trabajar los empleados?

E) Los permisos retribuidos

10º) Indica para los siguientes casos a qué permisos retribuidos a cargo de la empresa tienen derecho los trabajadores según el Estatuto:

- a) Por fallecimiento de hermano en una localidad a 400 km.
- b) Por nacimiento de hijo en la misma localidad.
- c) Por enfermedad grave de un tío que está ingresado en el hospital de la misma ciudad.
- d) Por una intervención quirúrgica a la abuela materna, que sale el mismo día del hospital y necesita reposo en casa.
- e) Por asistir a los Servicios de Salud a las técnicas de preparación al parto.

F) Las vacaciones y festivos

11º) Pedro comenzó a trabajar en una empresa el día 1 de febrero con un contrato por obra de 8 meses de duración. Estamos a 2 de mayo y la dirección pide a los trabajadores que soliciten el periodo de vacaciones que desean entre los meses de junio y septiembre, que es lo que marca el convenio. Las fechas concretas de cada trabajador se sabrán el 15 de mayo.

- a) ¿Cuántos días de vacaciones le corresponden a Pedro según su contrato?
- b) ¿La empresa ha fijado correctamente las fechas concretas de cada trabajador el 15 de mayo? ¿Por qué?
- c) Si a Pedro le dan las vacaciones en septiembre, cuando él pidió agosto, y la empresa no está dispuesta a ceder, ¿qué puede hacer Pedro?
- d) Si durante las vacaciones Pedro es padre, ¿qué sucede?

12º) Elena trabaja de cocinera en un restaurante. Con la llegada de la semana santa debe trabajar de jueves hasta el domingo, alcanzando dos festivos: el jueves santo y el viernes santo. La empresa le da la opción o bien de qué se coja descanso posterior o bien que se le paguen los festivos.

- a) Si se compensa por descanso, ¿a cuántos días equivaldría de descanso por los dos festivos trabajados?
- b) Si ganase 40€ al día, ¿con cuánto se tendría que retribuir el trabajo en festivo?



Repasa conceptos

A) La jornada ordinaria

1º) Señala respecto a la distribución regular qué respuesta es la correcta:

- a) El tope diario de horas trabajadas son 10 horas.
- b) El descanso entre jornada y jornada son 12 horas, salvo en el caso de cambios de turno, que puede rebajarse a 7 horas.
- c) El descanso mínimo semanal es de dos días seguidos, sábado y domingo.
- d) El descanso dentro de la jornada (bocadillo) es retribuido.
- e) Todas son ciertas.

2º) En la distribución irregular de la jornada no es cierta la siguiente:

- a) Tenga que pactarse necesariamente en el convenio colectivo.
- b) Puede alcanzar un 10% de la jornada anual.
- c) Son unas horas a disposición de la empresa para incrementar la jornada en determinadas épocas del año.
- d) Se compensan por descanso, no se retribuyen.

B) El horario de trabajo

3º) Indica cuál de las siguientes frases es cierta:

- a) La jornada son las horas concretas del día que realiza un trabajador.
- b) El horario es el total de horas que se realiza a la semana.
- c) Los trabajadores que realizan estudios oficiales tienen preferencia para elegir turno de trabajo.
- d) No se puede estar más de 3 semanas consecutivas en el turno de noche en procesos productivos de 24 horas.
- e) Ninguna es cierta.

4º) Un trabajador nocturno:

- a) Es aquel que realiza su jornada en un horario entre las 24 y las 5 horas al menos 3 horas.
- b) Es aquel que realiza su jornada en un horario entre las 22 y las 5 horas al menos un 50% de la jornada.
- c) No pueden ser trabajadores nocturnos las mujeres embarazadas y los menores de 18 años.
- d) Gozarán de la misma protección de la salud que cualquier trabajador.
- e) Ninguna es cierta.

Repasa conceptos

Las horas extras

Respecto a las horas extras:

- a) Las voluntarias son aquellas que el trabajador firma en el contrato que puede realizarlas.
- b) Las obligatorias pueden ser por haberse pactado en el contrato, en el convenio o porque sean por fuerza mayor.
- c) El máximo de horas extras al año son 100 horas por encima de la jornada ordinaria.
- d) Los trabajadores a tiempo parcial no pueden hacer horas extras, solo horas complementarias.

La reducción de jornada

Indica quiénes de los siguientes trabajadores pueden pedir una reducción de la jornada por cuidado de familiares:

- a) Sara, para cuidar de su hijo de 10 años.
- b) Miguel Ángel, para cuidar a su hijo discapacitado de 20 años.
- c) Mari Carmen, para cuidar a su padre, que no puede valerse por sí mismo y necesita cuidados debido a la edad.
- d) Andrés, para cuidar de su tío que está enfermo.

En el permiso de lactancia no es cierto que:

- a) La ausencia del trabajo sea de una hora, la cual puede dividirse en dos mitades de media hora en mitad de la jornada.
- b) Los convenios colectivos pueden regular la concreción horaria de la prestación de la lactancia por los trabajadores.
- c) Los convenios colectivos pueden pactar el acumular la hora de lactancia en jornadas completas y volver más tarde de la maternidad.
- d) Tanto la madre como el padre pueden disfrutar de este derecho, uno o los dos a la vez.

Se adquiere la condición de víctima de violencia de género por:

- a) La sentencia donde se condene al agresor.
- b) La orden de protección dictada por el juez.
- c) La resolución judicial que hubiera acordado medidas cautelares de protección a la víctima.
- d) Un informe del Ministerio Fiscal que indique indicios, hasta que se dicte la orden de protección.
- e) Todas son ciertas.

9º) Una empresa que quiera reducir la jornada por la mala situación económica que atraviesa deberá tener en cuenta lo siguiente:

- a) Podrá reducir la jornada y el salario un máximo del 50%.
- b) Podrá reducir la jornada y el salario un mínimo del 10% y un máximo del 80%.
- c) Podrá reducir la jornada y el salario un mínimo del 10% y un máximo del 70%.
- d) El trabajador pasará a cobrar el desempleo por el 100% de su jornada.

E) Las vacaciones y festivos

10º) Señala cuál de las siguientes afirmaciones es cierta respecto a las vacaciones:

- a) Se tiene derecho a un mínimo de 30 días laborales de vacaciones por año trabajado.
- b) No se pueden compensar por dinero, salvo que el contrato finalice y queden vacaciones pendientes de disfrutar.
- c) Los trabajadores deben conocer sus fechas de vacaciones en los dos primeros meses del año.
- d) Las empresas no deben elaborar un calendario laboral, ya que éste ya lo aprueba la Administración todos los años y es el mismo para todas las empresas.

11º) Respecto a los festivos:

- a) En total hay 14 festivos al año retribuidos.
- b) Dos festivos son locales fijados por el ayuntamiento.
- c) Dos festivos son fijados por las comunidades autónomas.
- d) Todas son ciertas.

F) El plan de igualdad

12º) Es falso respecto a los planes de igualdad:

- a) Sean obligatorios para todas las empresas de más de 250 trabajadores.
- b) Sea voluntario para las empresas de menos de 250 trabajadores, las cuales necesitan de un pacto por escrito con los representantes de los trabajadores para implantarse.
- c) Antes de elaborar el plan de igualdad es preciso realizar un diagnóstico previo de la empresa de su situación respecto a la igualdad.
- d) Entre las medidas del plan de igualdad se encuentran revisar la política salarial garantizando la igualdad en trabajos equivalentes, la flexibilidad de horarios de entrada y salida, o definir un protocolo de prevención y denuncia del acoso sexual y del acoso moral.

ENTORNO LABORAL

CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

Lee la siguiente noticia de prensa y responde a las cuestiones que se plantean a continuación:

“Que concilie su esposa”

Una empresa frena la concesión de la jornada reducida a un empleado y exige que demuestre que su pareja no puede hacerse cargo del bebé.

Mauricio D., de 45 años, pidió el 5 de septiembre una reducción de horario y un cambio de turno para poder cuidar a su hija de 7 meses. La respuesta de la empresa, la firma de alquiler de coches Goldcar, llegó a los 8 días: requirió a su empleado que demostrara primero que su mujer no podía cuidar de la pequeña.

En un escrito, le reclamó que aportara un contrato de trabajo o un certificado de la empresa donde constara el empleo de su pareja o, en su defecto, una “acreditación válida de por qué no puede atender a la menor”. Para todo ello le dio 8 días. “De lo contrario, quedará desestimada su petición por encontrarse la empresa sin medios que justifiquen concedérsela y no tener la certeza de que verdaderamente su mujer no puede atender a la menor”, añadió.

El hecho de que una empresa plantee que el cuidado de un menor debe ser atendido por la mujer “como si no correspondiera a ambos progenitores” no es una novedad, según apunta Mayte Aracil, responsable de Igualdad de CCOO de Alicante, que ha denunciado el caso. “Aún quedan firmas que se jactan de rechazar la reducción de horario para los hombres por entender que esto de la conciliación es solo cosa de mujeres”, añade. Lo sorprendente de este caso, señala Aracil, es que “se deje constancia de una prueba de machismo como esta por escrito”.

Mauricio, que trabaja en el despacho que Goldcar tiene en el aeropuerto de Alicante, solicitó una reducción de jornada de 1 de las 8 horas que trabaja al día -la ley contempla reducciones desde una octava parte, como en este caso, hasta la mitad de la jornada-. Pero, además, pidió un cambio de turno para dejar de trabajar de forma alternativa en horario de mañanas o tardes, y hacerlo sólo por la mañana.

La empresa aceptó la reducción el día 13 de septiembre. Pero, al mismo tiempo, para fijar el nuevo horario y el turno, requirió los justificantes de trabajo de la mujer, por lo que, prácticamente, dejó sin efecto la autorización. De hecho, Aracil recuerda que la semana pasada, a mitad de la jornada de la mañana, un responsable de la empresa le dijo a Mauricio que abandonara el turno y volviera por la tarde, pese a tener turno fijo de mañanas o tardes. “Se trató de una clara forma de presión”, indica la responsable sindical.

Goldcar sostiene que la petición de cambio de horario y turno del empleado ocasiona un “gran perjuicio organizativo debido a la modificación de los turnos del resto de compañeros”. “Hubiéramos solicitado lo mismo si el trabajador fuera una mujer”, ha indicado a este diario un portavoz de Goldcar. “Solo hemos pedido que nos diga por qué él debe cuidar a su hija y por qué su cónyuge no puede hacerlo”. En todo caso, apunta que no se ha denegado la solicitud, sino que se está estudiando. “Hasta el momento, la empresa ha tramitado 21 peticiones de reducción de horario y hemos autorizado todas, solo estamos viendo cómo encajamos en el servicio esta última”.

La petición de Mauricio es un derecho individual, y asiste por igual a hombres y mujeres, con independencia de si viven en pareja o no, o el horario de cada uno de ellos, sostiene la responsable de igualdad de CCOO en Alicante. “Por ello, en este caso, es indiferente si la mujer trabaja o no”, asegura Aracil. “¿Por qué el trabajador tiene que dar cuenta de la vida privada de su pareja? ¿No se trata del hijo de ambos?” se pregunta. “¿Hasta qué punto no se trata de una vulneración de la intimidad del cónyuge?”.

“FUENTE: EL PAÍS. 23-9-2011.

Cuestiones:

- ¿Qué solicitó Mauricio y qué contestó la empresa? ¿Qué horario y turno solicitaba?
- ¿Qué tipo de documentación solicitaba la empresa?
- ¿Qué opina la empresa sobre este cambio de horario y turno? ¿Cómo actuaron otras veces?
- ¿Qué explicación da al caso Mayte Aracil, responsable de igualdad de CCOO?
- ¿Cuál es tu opinión? ¿Crees que es un motivo para denegar la reducción de la jornada por cuidar de los hijos el hecho de que trabaje o no el cónyuge? ¿Por qué?

EDUCACIÓN EN VALORES EN EL MUNDO LABORAL

¿POR MUJER O PORQUE ES BUENA?

La propuesta de fijar cuotas para puestos directivos

Se conoce como "Techo de Cristal" aquel techo que siendo invisible que existe en las empresas e impide a las mujeres ascender a puestos de dirección y responsabilidad. Una de las propuestas para salvarlo es fijar unas cuotas para que asciendan un porcentaje de mujeres a esos puestos. Lee el siguiente artículo de prensa y responde a las cuestiones.

“¿Por mujer o porque es buena?”

La propuesta de fijar cuotas por sexos en puestos directivos hace temer por el peso de los méritos. Los expertos alertan del desperdicio del talento femenino.

Casi un 50% de los titulados universitarios en la Unión Europea son mujeres. Sin embargo, apenas ocupan un 12% de los puestos de responsabilidad en las grandes compañías. La mujer se forma, llega a la empresa y no avanza. No asciende. Los prejuicios que todavía dominan el mundo empresarial, la dificultad de compaginar la carrera con la vida personal y familiar y unas políticas de conciliación aún en pañales no ayudan. Y ese desequilibrio, además de ser un atentado contra la igualdad, provoca que la sociedad desperdicie gran parte de su talento. Algo que si no se remedia, advierten los expertos, continuará ocurriendo. Hay mujeres preparadas, solo que hay que buscarlas. Europa debate sobre lograr más presencia femenina en puestos directivos en el sector privado. ¿Formación y concienciación o cuotas?

La situación cambia de país a país. En Suecia y Finlandia más del 25% de los consejeros de administración de las grandes empresas son mujeres; en Luxemburgo, Portugal o Malta son menos del 5%. El panorama es tan desolador que hace unos días la UE dio un ultimátum a las empresas: Si no incorporan a más mujeres a puestos directivos se instaurarán medidas correctoras.

Francia ya ha tomado partido. Exigirá a sus grandes empresas - las de más de 500 empleados- una cuota femenina de al menos el 40% en los consejos de administración. Bélgica estudia una medida similar. En España, la ley de igualdad fija un objetivo de paridad para el 2015. Pero es solo una recomendación. Aunque se ha avanzado, queda mucho camino por recorrer: las mujeres ocupan un 10% de los puestos de responsabilidad de las empresas del Ibex35; en 2004 representaban sólo un 3%.

Carmen Navarro, directora general de Igualdad, afirma que no se descarta aplicar cuotas si, pasado el plazo que marca la ley, los resultados no mejoran. Una fórmula que considera el último recurso: “Hay que actuar, pero es mejor trabajar el apoyo, la formación de las mujeres y la persuasión de las empresas que imponer una cuota. La igualdad primero se promueve y, si no se reacciona, se impone”.

El sistema de cuotas no gusta al Círculo de Empresarios, que lo consideran “innecesario”. “Las mujeres se están incorporando de forma natural a los puestos directivos”, afirma Fernando Eguidazu, su vicepresidente. Sostiene que el método correctivo puede perjudicar a los hombres. “La incorporación de la mujer al mundo directivo es buena y deseable, no solo por razones éticas, también porque son el 50% del talento. Borrarlo es irracional. En el pasado sí ha habido prejuicios, pero se están superando y cada vez más se contrata al más competente, por lo que las cuotas no aseguran”, dice. “Las cuotas además marcan. Pueden llegar a perjudicar a las propias mujeres. Ahora las que llegan lo hacen por méritos, con la cuota no está claro”, remarca.

Sin embargo, no se trata de una cuestión de méritos. La cuota no consiste en buscar a una mujer, en lugar de un hombre muy preparado, para el puesto solo por serlo. Se trata de encontrar a la más preparada. A la mejor. Y de obligar a las empresas a salir a buscarlas.

Inmaculada Álvarez, presidenta de Mujeres Empresarias, ha ido cambiando de opinión con el tiempo: “He sido de las mayores detractoras de las cuotas. Creo que ascender es algo que se debería hacer por talento”, dice. “Pero pasan los años y observamos que se avanza a un ritmo tan lento que el desequilibrio no se soluciona. Hacen falta elementos correctores que cambien la situación, y no hay más mecanismo corrector que imponer las cuotas. El sistema ha dado buenos resultados en otros campos como la política. ¿Por qué no introducirlo en la empresa?”, argumenta.

FUENTE: EL PAÍS. 12-3-2011. Extracto del artículo de María R.Sahuquillo: ¿Por mujer o porque es buena?.

Cuestiones:

1. ¿Qué porcentaje de mujeres son tituladas universitarias y cuántas llegan a cargos de responsabilidad en las grandes empresas?
2. ¿Cómo están respondiendo algunos países de la UE a la cuestión de las cuotas? ¿Y la propia UE?
3. Resume las 4 opiniones que aparecen en el artículo a favor y en contra de las cuotas: Carmen Navarro, Fernando Eguidazu, Inmaculada Álvarez y la propia autora del artículo.
4. Organiza un debate en clase donde 3 alumnos defiendan el sistema de cuotas y otros 3 no.

EDUCACIÓN EN VALORES EN EL MUNDO LABORAL

DERECHOS LABORALES DE LAS
VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO: QUIÉNES SON.

La Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género de 2004, establece una serie de **derechos laborales** para las mujeres que hayan sido víctimas de la violencia de género puedan conciliar sus obligaciones laborales con sus necesidades de protección y recuperación, el cual es completado por el Real Decreto 1917/2008. Los derechos son:

- Reordenación de su **tiempo de trabajo**, conforme a sus necesidades.
- **Reducción de la jornada** laboral y de su sueldo de forma proporcional.
- Las **ausencias o faltas de puntualidad** se consideran justificadas cuando así lo determinen los servicios sociales o de salud.
- **Cambio de centro de trabajo** con reserva de puesto durante los primeros 6 meses.
- **Movilidad geográfica**, si la empresa posee centros de trabajo en diferentes territorios.
- **Suspensión del contrato** con reserva de puesto de trabajo, con derecho a cobrar el desempleo durante 6 meses, ampliable a 18 meses por resolución judicial.
- **Extinción** del contrato con derecho a cobrar el desempleo, por voluntad de la trabajadora.

Sin embargo, ¿sabemos qué mujeres son las que acceden a estos tipos de derechos? ¿Existe un perfil de mujer víctima de violencia de género? En la página de la Secretaría de Estado de Igualdad, se puede encontrar el perfil estadístico de las mujeres que han llamado al **teléfono 016** de Atención en materia de Violencia de Género desde el año 2007. Lee los siguientes datos correspondiente a un estudio realizado en octubre de 2010 y contesta a las cuestiones que se plantean.

ESTADO CIVIL	Casada	52%
	Soltera	17%
	Pareja de hecho	14%
	Separada	9%
	Divorciada	6%
DURACIÓN DE LA RELACIÓN CON EL AGRESOR	Entre 1 y 5 años	27%
	Más de 20 años	25%
	Entre 5 y 10 años	20%
	Entre 10 y 20 años	18%
	1 año o menos	8%
NÚMERO DE HIJOS	Uno	48%
	Dos	31%
	Tres o más	12%
	Sin hijos	7%
GRUPO DE EDAD	De 18 a 30 años	28%
	De 31 a 40 años	26%
	Más de 50 años	23%
	De 41 a 50 años	20%
	Menores de 18 años	0,9%

SITUACIÓN LABORAL	Trabajadora a tiempo completo	44%
	Demandante de empleo	25%
	Ama de casa	14%
	Pensionista	6%
	Trabajadora a tiempo parcial	6%
	Economía irregular	2%
NACIONALIDAD DE LA VÍCTIMA	Estudiante	1%
	España	76%
	América	16%
	Otros países europeos	4%
	África	1%
NACIONALIDAD DEL AGRESOR	Asia y otros	0,3%
	España	76%
	Otros países europeos	5%
	América	13%
	África	3%
	Asia y otros	0,5%

1) Indica si son ciertas o falsas las siguientes cuestiones basándote en las llamadas recibidas al 016:

- Las mujeres que más sufren la violencia de género son las separadas y divorciadas que no tienen hijos.
- La duración de la relación con el agresor suele ser corta, de algunos meses, siendo éste de nacionalidad extranjera.
- El grupo de edad se centra en las mujeres mayores de 50 años y que no suelen trabajar.
- Les afecta principalmente a las mujeres extranjeras, sobre todo las sudamericanas.

2) En definitiva: ¿Crees que existe un perfil típico de mujer víctima de violencia de género o afecta a distintos grupos de edad, situación civil, etc?

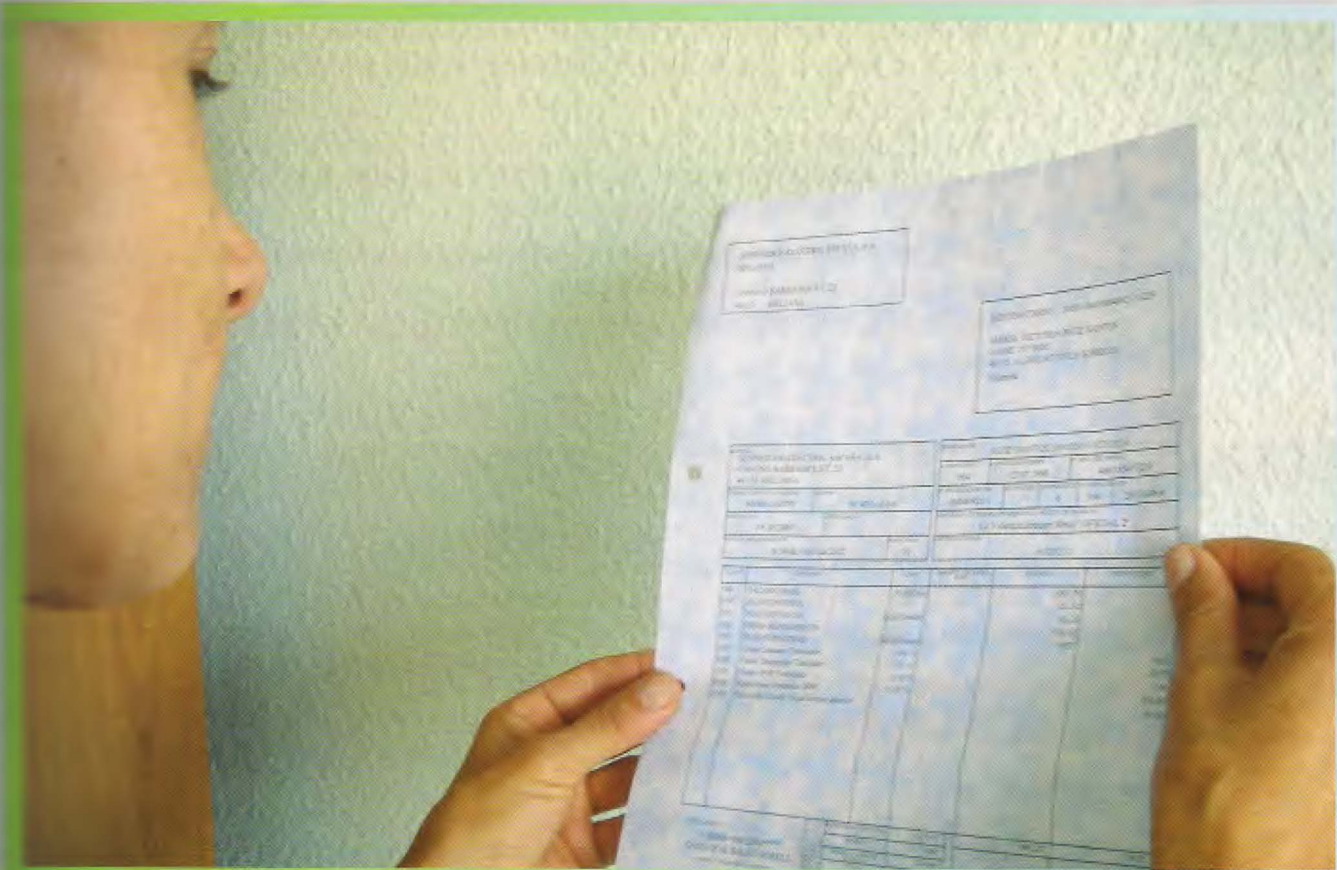
3) ¿Qué opinas sobre las medidas laborales que se han tomado para las víctimas de violencia de género?

Unidad 4

El salario y la nómina

CONTENIDOS:

1. El salario.
2. Las garantías del salario.
3. La nómina.



OBJETIVOS:

- Conocer la estructura básica del salario.
- Conocer las garantías básicas del salario.
- Calcular un recibo de salarios.
- Valorar la vinculación del salario al IPC o a la productividad.

1. El salario

1.1. El salario: tipos

El salario son las retribuciones que cobra el trabajador por cuenta ajena por los servicios prestados, incluyendo los periodos de descansos semanales en los cuales también se cobra salario.

Los **tipos de salario** los podemos clasificar según la forma de pago y de cálculo:

Según la
forma de pago

- Salario en **dinero**: se paga en moneda legal. Puede ser en metálico, por transferencia bancaria o por talón bancario.
- Salario en **especie**: se paga en productos distintos al dinero. Puede ser la puesta a disposición de un trabajador de una vivienda o de un vehículo, la aportación a un plan de pensiones, etc. El salario en especie no puede ser mayor del 30% del total de retribuciones que reciba el trabajador.

Según la
forma de cálculo

- Salario por **unidad de tiempo**: se paga tanto al día, al mes o a la hora, con independencia de la cantidad de trabajo realizado durante ese tiempo.
- Salario por **unidad de obra**: se paga según la cantidad de trabajo realizado, adquiere la forma de comisiones o de incentivos por producción.
- Salario **mixto**: una parte en tiempo y otra en obra, por ejemplo una parte fija al mes y otra según incentivos.

Caso práctico 1

Juan Gutiérrez firma un contrato de trabajo por el que acepta desplazarse a Murcia a poner en marcha una nueva oficina de la empresa Toldos Verdes, SL. En sus retribuciones se establece que ganará de salario en dinero 1.800€ al mes y, además, la empresa pondrá a su disposición una vivienda de alquiler por 600€ al mes, la cual pagará la empresa como salario en especie. ¿Sobrepasa el salario en especie el tope del 30% del total de retribuciones? **Solución:**

No, pues el salario en especie es del 25% sobre el total de las percepciones y no llega al 30%.

Como gana en especie 600€, y en total percibe $1.800 + 600 = 2.400$, al dividir $600 / 2400 = 25\%$.

1.2. Pago del salario

Pago

- El pago del salario se realizará de **forma puntual** en la **fecha y el lugar** convenidos o, en su defecto, según los usos y costumbres.
- Los trabajadores tienen derecho a **pedir anticipos** a cuenta por la parte del trabajo que ya han realizado.
- Los **retrasos en el pago** dan derecho al trabajador a recibir unos **intereses del 10% anual** sobre esas cantidades. Según la Jurisprudencia, deben darse retrasos en el pago de 3 meses para que el trabajador pueda extinguir el contrato por causa justa. Este aspecto se verá en el tema 5 sobre extinción del contrato.

Recibo
de salarios

- El pago del salario se documenta con un **recibo de salarios** donde quedan reflejadas claramente las percepciones que recibe el trabajador, así como las deducciones por seguridad social y por hacienda que realiza la empresa sobre la nómina.
- Existe un **modelo de recibo de salarios** fijado por la ley, sin embargo, es posible que por convenio colectivo o por pacto entre la empresa y los representantes se fije otro modelo de recibo de salarios donde queden siempre reflejadas las retribuciones y las deducciones.

1.3. ¿Cómo se establece el salario?

Fijación del salario

1. EL SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL
2. EL SALARIO DEL CONVENIO COLECTIVO.
3. EL SALARIO DEL CONTRATO DE TRABAJO.
4. MODIFICACIÓN DEL SALARIO.

A) El salario mínimo interprofesional (SMI)

El **salario mínimo** que fija todos los años el Gobierno **para todas las profesiones**, tomando como referencia una jornada a tiempo completo.

El salario **obedece** a que la **Constitución** establece el derecho de todos los trabajadores a tener una remuneración suficiente para cubrir sus necesidades y las de su familia.

Se fija todos los años por el **Gobierno**, previa consulta con los sindicatos y asociaciones empresariales, teniendo en cuenta indicadores económicos tales como el Índice de Precios al Consumo (IPC), la productividad nacional o la situación económica.

B) El salario del convenio colectivo

Los **convenios colectivos** son los que recogen el salario mínimo anterior y **establecen la estructura del salario**. En concreto fijan:

Estructura del salario según convenio

El **salario base** por cada categoría o grupo profesional, el cual viene a mejorar el SMI (como mucho, puede mantener, pero nunca ser inferior al SMI).

Los **complementos salariales o pluses** concretos que recibirán todos los trabajadores de ese convenio, así como la cuantía de cada plus.

Los **complementos extrasalariales** o pluses concretos que vienen a compensar gastos que tienen los trabajadores por realizar el trabajo, así como su cuantía.

Las **pagas extras**, su cuantía, cuándo se cobran y si hay más de 2 pagas al año, que son las mínimas que señala la ley para todos los trabajadores.

Respecto al **convenio colectivo regula**, por cada categoría o grupo profesional, **el salario base** y el resto de **pluses** que deben cobrar todos los trabajadores a los que se les aplica ese convenio.

C) El salario del contrato de trabajo

En **cualquier nivel**, es posible **pactar en el contrato de trabajo una mejora respecto al salario del convenio**. Se trata, pues, de una mejora del contrato para ese trabajador.



¿SABÍAS QUE...?

El SMI para el año 2013 ha sido de 645,30€ al mes, equivalentes a 21,51€ al día, siempre tomando una jornada a tiempo completo.



BUSCA EN TU CONVENIO

Busca en tu convenio cómo regula la estructura del salario:

- Qué salario base establece para una categoría profesional acorde a tu ciclo formativo.
- Cómo se llaman los pluses o complementos salariales y extrasalariales que fija el convenio.

Caso práctico 2

Mari Ángeles es una administrativa que lleva muchos años en la empresa y asume todas las responsabilidades en la gestión de las nóminas de la misma. Por ello, la empresa, ya desde hace unos años, decidió pagarle más que lo mínimo fijado en el convenio, con un sueldo de 1.100€ al mes cuando el convenio fija 900€. Este año el convenio ha realizado una subida del 3% del salario, dejándolo en 927€. Mari Ángeles ve que a sus compañeras le han subido el sueldo en 27€ y se pregunta si no deberían subirle a ella también esa cantidad.

Solución:

Mari Ángeles ya viene disfrutando de una mejora en el salario respecto al convenio, con lo que las subidas en el convenio no le afectan, ya que la cantidad mínima, 927€, sigue siendo inferior a los 1.100€ que ella gana. Por lo tanto, no se le aplicará ninguna subida salarial, salvo que la empresa decidiese voluntariamente subirle el salario.

D) Modificación del salario del convenio y del contrato

La reforma laboral de 2012, con la finalidad de fomentar la **flexibilidad interna en las empresas**, ha introducido la posibilidad de que **modifiquen las condiciones salariales** fijadas tanto en el convenio colectivo como en el contrato de trabajo.

Modificación del salario del convenio colectivo

- Las empresas podrán **modificar la estructura del salario que fija el convenio** (qué pluses concretos se cobran) **así como la cuantía** de los mismos.
- Para ello se buscará el **acuerdo** con los representantes de los trabajadores, así como que existan unas **causas objetivas** que lo justifiquen, tales como tener una **disminución en las ventas durante 2 trimestres consecutivos**. En caso de desacuerdo, los representantes deberán acudir a la comisión paritaria del convenio, y en caso de que continúe habiendo desacuerdo, a otra nacional (la Comisión Nacional Consultiva de Convenios Colectivos), la cual designará un árbitro.
- En las empresas se puede **aprobar un convenio de empresa**, el cual **tiene prioridad** sobre el convenio colectivo del sector, pudiendo establecer una **cuantía del salario base o de los complementos salariales distintos**.
- **También** es posible utilizar las "**cláusulas de descuelgue salarial**", las cuales pueden utilizar las empresas en condiciones de pérdida económica con el fin de no realizar la subida salarial que fija el convenio colectivo del sector. Estas cláusulas ya existían antes de la reforma.

Modificación del salario del contrato de trabajo

- Las empresas podrán **modificar la cuantía del salario pactado en el contrato** de trabajo, así como de las mejoras voluntarias que ofrecía a todos los trabajadores de la empresa.
- Se trata de una **modificación sustancial del contrato**, donde el trabajador tendrá derecho a extinguir el contrato con una indemnización de 20 días por año trabajado. Este punto se verá en el tema siguiente.

2. Las garantías del salario

A) El S.M.I. no es embargable

No se le puede **embargar de la nómina neta** al trabajador la cuantía del SMI (645,30€ para 2013), salvo en el caso de que se deban pagar pensiones por alimentos a hijos y al cónyuge. El resto del salario del trabajador si es embargable en función de la tabla que fija el artículo 607 de la Ley de enjuiciamiento civil (por ejemplo, de los siguientes 645,30€ se le puede embargar el 30%).

B) El salario como crédito privilegiado

Si la empresa tiene deudas con distintos acreedores, los **trabajadores tendrán preferencia** a la hora de **cobrar**:

- Los salarios de los **últimos 30 días** tienen preferencia sobre cualquier otro crédito (con el límite del doble del SMI por día).
- Cuando se **vendan los objetos** elaborados por los trabajadores, los beneficios se destinarán a pagar los salarios pendientes.
- El **resto de salarios** que se deban tendrán preferencia sobre cualquier otro crédito o deuda que tenga la empresa, salvo aquellas deudas que tengan una hipoteca (o en prenda), que irán antes. El límite a cobrar es el triple del SMI día.

C) El FOGASA (Fondo de Garantía Salarial)

Se trata de un organismo que depende del Ministerio de Empleo, el cual se encarga de **recoger unos fondos** de las empresas para cubrir en el caso de que alguna de ellas sea insolvente, **se pueda pagar a los trabajadores**. También tiene la función de pagar a las pequeñas empresas de **menos de 25 de trabajadores** una parte de la indemnización por despido.

Responsabilidad en caso de insolvencia, quiebra, concurso de acreedores o suspensión de pagos

- Se trata de una responsabilidad **subsidiaria**, significa que **primero se venden** todos los bienes de la empresa y, si aun así no pueden cobrar los trabajadores, se acude al FOGASA para que pague.
- Por **salarios no pagados** el máximo que paga es de **120 días** (4 meses) con el límite del doble del SMI al día.
- Por **indemnizaciones por despido no pagadas**, el **máximo** que paga es de **30 días por año** en despido improcedente o de **20 días** en procedente, hasta el tope de 360 días, y siempre con el límite del doble del SMI al día.

Responsabilidad directa en caso de empresas de menos de 25 trabajadores

- Pagará directamente a la empresa, sea insolvente o no, **8 días por año de las indemnizaciones por despidos procedentes de causas objetivas, colectivos y de fuerza mayor**. Significa que de los 20 días de indemnización por despido que paga la empresa al trabajador, el FOGASA le devuelve 8 días a estas empresas, pero solo si el despido es procedente (hay motivos).

Caso práctico 3

SALARIO EMBARGABLE

Gonzalo tiene una serie de deudas que no ha pagado y es demandado ante el juzgado. La sentencia establece que se le embargará la nómina con los límites que fije la ley. Su salario es de 1.500€. Calcula qué cantidad es embargable.

Solución:

Por el primer tramo de SMI (645,30€), ninguna cantidad (0€).

Por el segundo tramo de SMI (los siguientes 645,30€), el 30 % = 193,59€.

Por el tercer tramo (hasta llegar a los 1.500€ que gana serían los 209,40€ restantes), el 50 % = 104,70€.

El total embargable sería: 0 + 193,59 + 104,70 = 298,29€.

Caso práctico 4

FOGASA

Cristina y Natividad han sido despedidas de la empresa, pues ésta va a cerrar por pérdidas económicas. A las trabajadoras les deben 5 meses de nómina más la indemnización por despido de 20 días por año. El salario que ganaban al mes era de 1.200€ (40€ al día) y tenían una antigüedad de 5 años. Una vez se produce la venta de la empresa las trabajadoras logran cobrar un mes de salario, pero se les debe todo lo demás. ¿Qué cantidad podrán reclamar al FOGASA?

Solución:

a) Por salarios: podrán reclamar un máximo de 120 días con un salario día máximo del doble del SMI, incluidas las pagas extras:

Máximo salario día = $2 \times (21,51 + \text{paga extra día}) = 2 \times (21,51 + 3,54) = 50,10\text{€}$ día máximo.

Como les deben 120 días de salario y su salario día es de 40€ al día, están en los límites y cobrarán todo lo pendiente. $120 \text{ días} \times 40\text{€/día} = 4.800\text{€}$ por salarios pendientes.

b) Por indemnizaciones por despido: podrán reclamar un máximo de 360 días con un salario día máximo del doble del SMI con pagas extras (50,10€). Como les deben 20 días por año \times 5 años de antigüedad son 100 días de indemnización, está en el límite de 360 días.

Cobrarán el total de la indemnización pendiente: $100 \text{ días} \times 40 \text{ €/día} = 4.000\text{€}$.

3 La nómina

3.1 Estructura de la nómina

Partes de una nómina son:

Encabezado	• Donde se especifican los datos de la empresa y del trabajador.
Periodo de liquidación	• Del mes o de los días que se van a cobrar.
Devengos	• Son las cantidades que se cobran por el trabajo en "bruto" (sin descontar la seguridad social o la retención de hacienda). • Los devengos se clasifican en percepciones salariales y no salariales.
Deducciones	• A los devengos o salario bruto el empresario debe realizar una serie de descuentos en la nómina . Se trata de la deducción por seguridad social del trabajador, por la retención de Hacienda o IRPF , o en su caso de los anticipos que ya haya cobrado, o si ha cobrado salarios en productos en especie.
Líquido a percibir	• La resta entre los devengos y las deducciones que se hacen de la nómina. También se llama salario "neto" . Se firma por la empresa y el recibí del trabajador.
Bases de cotización y Hacienda	• Los pagos a la seguridad social y Hacienda se realizan no sobre los devengos o salario bruto, sino sobre otras cantidades llamadas bases de cotización y base sujeta a retención de IRPF.

Empresa:		Trabajador:	
Domicilio:		NIF:	Nº Afiliación Seguridad Social:
CIF:	CCC Seguridad Social:	Categoría Profesional:	Grupo de Cotización: Nº Libro Matrícula

Periodo de liquidación: De a NºDías/Horas

I. DEVENGOS**1. Percepciones salariales**

Salario base
 Complementos salariales

 Horas extraordinarias
 Gratificaciones extraordinarias
 Salario en especie

2. Percepciones no salariales

Suplidos e indemnizaciones por gastos

 Prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social
 Indemnizaciones por traslados, suspensiones o despidos
 Otras operaciones no salariales

A-TOTAL DEVENGADO:**II. DEDUCCIONES**

1. Aportaciones del trabajador a las cotizaciones de la Seguridad Social y conceptos de recaudación conjunta
 Contingencias comunes
 Desempleo
 Formación profesional
 Horas extraordinarias
 Horas extraordinarias por fuerza mayor
 TOTAL APORTACIONES
 2. Impuesto sobre la renta de las personas físicas
 3. Anticipos
 4. Valor de productos recibidos en especie
 5. Otras deducciones

B- TOTAL A DEDUCIR:**LÍQUIDO TOTAL A PERCIBIR (A-B):**

Firma y
Sello de la empresa

RECIBÍ

....., a de de

DETERMINACIÓN DE LAS BASES DE COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL Y CONCEPTOS DE RECAUDACIÓN CONJUNTA Y DE LA BASE SUJETA A RETENCIÓN DEL IRPF

1. Base de cotización por contingencias comunes (BCCC)

Remuneración mensual
 Prorrata de pagas extraordinarias
 Total BCCC:

2. Base de cotización por contingencias profesionales (AT y EP) y conceptos de recaudación conjunta (desempleo, formación profesional y Fondo de Garantía Salarial)**3. Base de cotización adicional por horas extraordinarias****4. Base sujeta a retención del IRPF**

2.2. El salario bruto (devengos)

A) Salario base

Los trabajadores deben cobrar un salario base **en función de su categoría profesional** que establece el convenio. El salario base nunca será inferior al Salario Mínimo Interprofesional por una jornada completa.

B) Complementos salariales

Los complementos salariales o pluses son aquellos que **se añaden al salario base**. Es la ley, y sobre todo el convenio, el que decide qué pluses en concreto van a cobrar los trabajadores acogidos a ese convenio. Los **posibles complementos salariales** son:



BUSCA EN TU CONVENIO

Anteriormente has buscado en tu convenio qué cantidad fija de salario base establece y qué complementos o pluses añade.

Indica ahora cómo se calculan cada uno de los complementos salariales y extrasalariales que establezca tu convenio.

Complementos salariales

- **Complementos personales:** Son aquellos vinculados a los **conocimientos o experiencia** del trabajador, como pueden ser: antigüedad, plus de idiomas, por posesión de títulos especiales, etc.
- **Complementos por el puesto de trabajo:** Son los vinculados al **puesto en concreto** del trabajador, los más habituales son: el plus de peligrosidad, plus de toxicidad, plus de nocturnidad, plus de turnicidad, plus de atención al público, plus de convenio en función de la categoría profesional, etc.
- **Complementos por cantidad o calidad del trabajo:** Son los asociados al **rendimiento del trabajador:** incentivos, primas, comisiones, plus de asistencia y puntualidad, horas extraordinarias, etc.
- **Complementos de vencimiento superior al mes:**
 - » Se trata de las **pagas extras** y, si lo establece el convenio, de la paga de beneficios.
 - » Todos los trabajadores tienen derecho a **dos pagas extras al año** por valor mínimo del salario base. Cabe la posibilidad de que el convenio establezca que se pague la parte proporcional de las pagas extras todos los meses (**paga extra prorrateada**).
 - » La **paga de beneficios** puede tratarse de un % sobre los beneficios o bien de una cantidad fija, la cual es habitual que los convenios paguen en el mes de marzo (por ello se suele llamar **paga de marzo**).

C) Complementos extrasalariales

Los complementos extrasalariales vienen principalmente a **compensar gastos del trabajador** por motivo del trabajo. Al igual que los complementos salariales, aquellos que en concreto vaya a cobrar el trabajador se **establecen** por ley y especialmente en el convenio. **También** tienen la consideración de extrasalariales los pagos en situación de baja laboral o las indemnizaciones que recibe el trabajador, como la acción social de la empresa.

Complementos extrasalariales

- **Plus de transporte urbano:** por el desplazamiento en transporte público al trabajo.
- **Plus de distancia:** cuando el centro de trabajo se encuentra a una determinada distancia de la localidad de su residencia y debe acudir sin transporte facilitado por la empresa.
- **Dietas de viaje:** para compensar los gastos realizados en comidas o por dormir fuera de su residencia por motivos del trabajo.
- **Locomoción o kilometraje:** para compensar los gastos en gasolina, autopistas y utilización de vehículo propio en el desplazamiento a otro lugar fuera de su centro de trabajo.
- **Ropa de trabajo y desgaste de herramientas:** para compensar los gastos por la compra de prendas de trabajo o de herramientas por el propio trabajador.
- **Quebranto de moneda:** se percibe para compensar errores en el manejo de dinero efectivo, como puede ser el caso de las personas que se dedican al cobro en la caja.



Caso práctico 5

EJEMPLO CÁLCULO DE SALARIO BRUTO

Calcula el salario bruto rellenando la hoja de recibo de salarios:

Un salario base de 900€ al mes.

Un plus de convenio de 120€.

Realiza horas extras por valor de 150€ en ese mes.

La paga extra está prorrateada al mes, y el valor de una entera es un salario base ($900/6 = 150€$)

Recibe plus de transporte de 120€.

Por dietas ha recibido 100€ por comer fuera 5 días.

Solución:

I. DEVENGOS

1. Percepciones salariales

Salario base	900
Complementos salariales	
Plus de convenio	120
Horas extraordinarias	150
Gratificaciones extraordinarias	150
Salarios en especie	

2. Percepciones no salariales

Suplidos e indemnizaciones por gastos	
Plus de transporte	120
Dietas	100
Prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social	
Indemnizaciones por traslados, suspensiones o despidos	
Otras operaciones no salariales	

A-TOTAL DEVENGADO: 1.540€

3.3. Deducciones

El empresario está obligado a realizar **dos deducciones en la nómina del trabajador**: la cantidad que aporta el trabajador a la seguridad social y otra cantidad retenida para Hacienda. Estas cantidades que resta de la nómina **debe ingresarlas el empresario** en la Tesorería General de la Seguridad Social al mes siguiente, así como la retención de Hacienda cada 3 meses en la Delegación de Hacienda.

A) Descuento por seguridad social

Sería más fácil calcular la cuota de seguridad social que paga el trabajador si a lo que gana el trabajador (devengos o salario bruto) le aplicásemos un % y se ingresase en la Seguridad Social. Sin embargo, veremos que los cálculos son **algo más complejos**.

En primer lugar, todo lo que gana el trabajador no cotiza a la seguridad social, con lo que hay que determinar **qué cantidad de la nómina es la que cotiza realmente**. Esa cantidad por la que se cotiza se llama **Base de Cotización**. Pero, además, veremos que no hay una sola Base de Cotización, que **hay 3 bases**.

En segundo lugar, **no hay un sólo % a aplicar** sobre la Base de Cotización, sino que **tenemos varios %** ya que, además de la cotización general por tener derecho a las prestaciones de la seguridad social, **también se cotiza** para la prestación de **desempleo** o para los cursos de **Formación Profesional** para el empleo para cuando se está en paro.

En definitiva, tenemos varias Bases de Cotización y varios % a aplicar sobre esas bases.

Las Bases de Cotización

Para calcular las Bases de Cotización debemos **partir de los devengos** o salario bruto que gana el trabajador, e ir **determinando qué es lo que cotiza y lo que no cotiza**. Para ello tendremos en cuenta lo siguiente:

El **salario base y los complementos salariales** cotizan a la seguridad social.

Las **pagas extraordinarias**, con independencia de que se cobren dos veces al año o se cobren de forma prorrateada todos los meses, siempre cotizan todos los meses, se "cotiza de manera prorrateada" por 12 de la **paga extra cada mes** si es salario mes.

Las **horas extraordinarias** cotizan **para algunas Bases** de Cotización y para otras no. Lo veremos más adelante.

Los **complementos extrasalariales** no cotizan algunos, y otros cotizan una parte.

Complementos no cotizables a la seguridad social

Plus de transporte y de distancia	No cotiza hasta el 20% del IPREM en su conjunto. El exceso si cotiza (hasta desarrollo reglamentario).	
Locomoción o kilometraje	Según factura	Total del importe
	Sin factura	0,19€/km
Dietas	Estancia (dormir hotel))	Los importes que se justifiquen
	Manutención (comer)	Máximo 53,34€ / día (si pernocta) Máximo 26,67€ / día (no pernocta)
Indemnizaciones por despidos	Desde julio de 2012 cotiza el exceso de la cantidad legal que fije el Estatuto por despido improcedente.	
Indemnizaciones por traslados, cambios y suspensiones	Desde julio de 2012 cotiza el exceso de la cantidad que fije el convenio.	
Prestaciones seguridad social	Total del importe.	
Las mejoras y asignaciones económicas concedidas voluntariamente por las empresas.	No cotizará según lo que se determine por reglamento, procurando la mayor homogeneidad con la normativa tributaria (Hacienda).	

Queda pendiente de desarrollo reglamentario establecer un tope de cotización conjunto para todos los complementos extrasalariales, así como reformar la cotización por plus de transporte y plus de distancia para que coticen completamente.



¿SABÍAS QUE...?

El IPREM (índice de precios de referencia de efectos múltiples) es un indicador de precios que se utiliza en la seguridad social y en el cálculo del desempleo en lugar de utilizar el SMI.

Para el año 2013 su valor ha sido de 532,51€, y el 20% equivale a 106,50€.



¿SABÍAS QUE...?

Con la Reforma de julio de 2012 sí que cotizan el desgaste de útiles y herramientas, la adquisición de prendas de trabajo, el quebranto de moneda, las percepciones por matrimonio y los productos en especie entregados voluntariamente por la empresa.

Caso práctico 6

Indica para los siguientes complementos si son cotizables o no y en qué cantidad:

- Plus de transporte 100€
- Plus de peligrosidad 90€
- Incentivos 150€
- Plus de distancia 90€
- Dietas por estancia en hotel durante 2 días por 50€ cada noche.
- Dietas por comer fuera durante 3 días por 75€.
- Gastos de locomoción por viaje a Badajoz con factura de 100€.
- Plus de la prestación de la seguridad social por estar de baja laboral de 550€.
- Compra de vestimenta de trabajo por el trabajador por 50€.

Solución:

- Los pluses salariales del convenio, de peligrosidad e incentivos cotizan a la seguridad social.
- En el plus de distancia no cotiza lo que no llegue al 20% del IPREM, para el año 2012 son 106,20€, al ser 90€ no cotiza.
- Las dietas por estancia no cotizan, siempre que se justifiquen.
- Las dietas por comer fuera no cotizan si son inferiores a 26,67€ al día, en este caso son 25€ al día y no cotizan.
- Los pagos de la seguridad social no cotizan.
- La adquisición de ropa de trabajo sí que cotiza desde la reforma de julio de 2012.

1.1) Cálculo de la BCCC

La Base de Cotización de Contingencias Comunes (BCCC) es la **cantidad de la nómina** por la que el trabajador **debe cotizar a la seguridad social** para tener **derecho a las prestaciones de la seguridad social** relacionadas con las **contingencias comunes**, o sea, aquellas no relacionadas con un accidente de trabajo o una enfermedad profesional, como son: la asistencia sanitaria, una baja común y no laboral, la invalidez, la jubilación, la viudedad, la orfandad, etc.

Sobre esta base de cotización **se aplicará un %** y saldrá la **cuota a pagar**.

• Cálculo de la BCCC en salario mensual

Los pasos para calcular la BCCC en un salario mensual son los siguientes:

1º) Se suman todos los **devengos** que cotizan a la seguridad social.

2º) Se excluyen los **complementos extrasalariales que no cotizan**, así como lo ganado por horas extraordinarias.

3º) Se suma la **parte proporcional de pagas extras** que le corresponde al mes de la siguiente manera: se suman todas las pagas extras del año (y la de beneficios) y se dividen por 12 meses.

4º) La cantidad resultante debe estar **entre la base máxima y la base mínima** de cotización del grupo profesional, que todos los años aprueba el Ministerio de Empleo. Para el año 2013 es la siguiente:

BASES MÁXIMAS Y MÍNIMAS MENSUALES DE COTIZACIÓN POR CONTINGENCIAS COMUNES PARA 2013

Grupo de cotización	Categorías profesionales	Bases mínimas al mes	Bases máximas al mes
1	Ingenieros y licenciados, y personal de alta dirección no incluido en art. 1.3 del estatuto de los trabajadores	1.051,50	3.425,70
2	Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados	872,10	3.425,70
3	Jefes administrativos y de taller	758,70	3.425,70
4	Ayudantes no titulados	753,00	3.425,70
5	Oficiales administrativos	753,00	3.425,70
6	Subalternos	753,00	3.425,70
7	Auxiliares administrativos	753,00	3.425,70



Caso práctico 7

Calcula la BCCC del trabajador del caso 5, grupo 5, que trabaja de forma indefinida:

Salario base 900€

Plus de convenio 120€

Plus de transporte 120€

Dietas de comida por 5 días por valor de 100€

2 pagas extras al año de salario base cada una

Horas extras por valor de 150€

Solución:

1º) Los **devengos cotizables** son:

- Salario base por 900€

- Plus de convenio por 120€

2º) Los **devengos no cotizables**:

El plus de transporte que no exceda del 20% del IPREM. 20% de 532,51 = 106,20€. Como gana 120€ cotizará el exceso: 120-106,20 = 13,80€

Las dietas no cotizan la cantidad que no supere 26,67€/día, al ser de 20€ no cotiza.

Las horas extraordinarias no cotizan por BCCC.

3º) La **parte proporcional de pagas extras** cobradas en el año:

2 pagas x 900€ = 1.800. 1.800/ 12 meses = 150€ al mes prorrateada.

4º) El **total** es: 900+120+13,80+150= **1.183,80€**. Como está entre la **base máxima y mínima** del grupo 5 cotizará por esa cantidad.

• Cálculo de la BCCC en salario día

Para calcular la BCCC en salario día son los siguientes:

• Se suman todos los **devengos, en este caso diarios**, que cotizan a la seguridad social.

• Se excluyen los **complementos extrasalariales que no cotizan**, así como lo ganado por las horas extraordinarias.

• Se suma la **parte proporcional de pagas extras** que le corresponde al día de la siguiente manera: se suman todas las pagas extras del año y se dividen por 365 días, de manera que sale la paga extra al día.

• La cantidad resultante debe estar **entre la base máxima y la base mínima diaria** de cotización según profesional que todos los años aprueba el Ministerio de Trabajo.

• La base de cotización diaria se multiplicará **por el número de días** del mes trabajado.

• Existen otros **supuestos especiales de cotización** que no se desarrollan en este tema, como es la cotización en **contratos a tiempo parcial**, donde la base mínima viene por horas y no por días o meses.

• Para profundizar en estos supuestos especiales, consulta en la página de la seguridad social.



Click en la web

Entra en la página de la seguridad social:

http://www.segsocial.es/Internet_1/Trabajadores/CotizacionRecaudaci10777/Basesytiposdecotiza36537/index.htm

Consulta las bases máximas y mínimas de cotización para el año actual.

BASES MÁXIMAS Y MÍNIMAS DIARIAS DE COTIZACIÓN POR CONTINGENCIAS COMUNES PARA 2013

Grupo de cotización	Categorías profesionales	Bases mínimas al día	Bases máximas al día
8	Oficiales de primera y de segunda	25,10	114,19
9	Oficiales de tercera y especialistas	25,10	114,19
10	Peones	25,10	114,19
11	Trabajadores menores de 18 años, cualquiera que sea su categoría profesional	25,10	114,19

Caso práctico 8

Calcula la BCCC de un trabajador del grupo 8 que trabaja a tiempo completo en el mes de marzo:

Salario base 30€/d

Plus de convenio 3€/d

Plus de transporte 3€/d

Dietas de comida por 5 días por valor de 100€

2 pagas extras al año por salario base cada una

Horas extras por valor de 150€

Solución:

1º) Los **devengos cotizables** son:

- Salario base por 30€

- Plus de convenio por 3€

2º) Los **devengos no cotizables**:

El plus de transporte que no exceda del 20% del IPREM. 20% de 17,75 (día) = 3,55€. Como gana 3€ no cotiza.

Las dietas no cotizan la cantidad que no supere 26,67€/día, al ser de 20€ no cotiza.

Las horas extraordinarias no cotizan por BCCC.

3º) La **parte proporcional de pagas extras** cobradas en el año:

2 pagas x 900€ = 1.800. 1.800/ 365 días = 4,93€ al día prorrateada.

4º) El **total** día es: 30+3+4,93= **37,93€** al día. Como está entre la **base máxima y mínima** del grupo 8 cotizará por esa cantidad, multiplicando por el número de días del mes. 37,93 x 31 días = **1.175,83€**.

1.2) Cálculo de la BCCP

La Base de Cotización de Contingencias Profesionales (BCCP) es la base de cotización que se toma como referencia para cotizar por las contingencias profesionales de **accidente de trabajo y enfermedad profesional**, así como también para calcular aquellas **cuotas que se recaudan conjuntamente** con la seguridad social, como son: la cotización por Desempleo, por el FOGASA y por los cursos de Formación Profesional para el empleo.

Su cálculo se realiza **sumándole** a la BCCC la cantidad recibida por las **horas extras**.

En este caso, se compara con los **topes máximos y mínimos** totales, que para 2013 son 3.425,77 y 753,00€.

1.3) Cálculo de la Base de Horas Extras

En el supuesto de que se hayan realizado horas extraordinarias, aparecerá **una tercera base de cotización** por la cantidad recibida por estas horas extras realizadas, de manera que por las horas extras cotiza dos veces: una vez sumándole la cantidad a la BCCP y otra generando una Base de Horas Extras que cotizará aparte.



Caso práctico 9

Calcula la BCCP y la Base de Horas Extras del trabajador del supuesto nº 7.

Solución:

La BCCC era 1.183,50€.

La BCCP = BCCC + Horas Extras = 1.183,50 + 150 = 1.333,50€

Esta cantidad está entre el tope máximo y mínimo.

La Base de horas extras adicional = 150€ por las horas extras realizadas.

2) Los tipos de cotización

Para calcular las cuotas o ingresos a pagar hay que aplicar un porcentaje a las bases de cotización anteriores, de manera que: **base x tipo de cotización = cuota a ingresar**.

El trabajador **debe pagar 3 cuotas, o bien una 4ª** si ha realizado horas extras. Para pagar esas cuotas se aplican los **% o tipos de cotización a las bases de cotización** de la tabla siguiente.

Tanto el **trabajador como la empresa** deben pagar unas cuotas a la seguridad social y de recaudación conjunta (desempleo, FOGASA y FP), pero en esta UD solo realizaremos ejercicios con las cuotas del trabajador para calcular su nómina.

Cuotas a ingresar		Tipo de cotización	
		Trabajador	Empresa
Contingencias comunes		4,70% de BCCC	23,6% de BCCC
Contingencias profesionales		No	% BCCP según el grado de peligrosidad de la actividad
Desempleo	Supuesto general (indefinido)	1,55% de BCCP	7,05% BCCP
	En contratos temporales a tiempo completo	1,60% de BCCP	8,30% BCCP
	En contratos temporales a tiempo parcial	1,60% de BCCP	9,30% BCCP
Fondo de Garantía Salarial		No	0,20% BCCP
Formación profesional para el empleo		0,10% de BCCP	0,60% BCCP
Horas extras ordinarias		4,70% de BHE	23,60% BHE
Horas extras por fuerza mayor		2% de BHE	12% BHE

Caso práctico 10

Solución:

- Por contingencias comunes: 4,7% de BCCC = 4,7% de 1.183,50 = 55,62€
- Por desempleo: 1,55% de BCCP (es indefinido) = 1,55% de 1.333,50 = 20,67€
- Por FP: 0,1% de BCCP = 0,1% de 1.333,50 = 1,33€
- Por horas extras: 4,7% de BHE = 4,7% de 150 = 7,05€.
- Total cuotas = 84,67€

Calcula las cuotas a ingresar por parte del trabajador anterior del supuesto nº 7, con las BCCC, BCCP y BHE calculadas anteriormente.

5) Descuento por Hacienda (IRPF)

Las empresas realizan a todos los trabajadores una **retención o descuento en la nómina para ingresarla en Hacienda**, y así cumplir con sus obligaciones de pago de impuestos. Esto significa que **al trabajador se le descuenta una parte de su nómina para que la empresa la ingrese en Hacienda, como una cantidad entregada "a cuenta"** por el trabajador para el impuesto de IRPF (Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas). Así, cuando finalice el año, el trabajador habrá pagado **avanzado** unas cantidades que le servirán para la **declaración de Hacienda del año siguiente**.

¿Cómo se **calcula** la retención de IRPF en la nómina? Al igual que con la seguridad social, hay que **calcular una base de IRPF** y un tipo o % a aplicar sobre esa base.

La **base de retención de IRPF** se calcula a partir de los devengos mensuales, pero descontando las cantidades que **no pagan Hacienda**, que son:

Los pagos en **prestaciones** de la seguridad social.

Las indemnizaciones legales por despido o extinción del contrato (salvo por finalización del contrato temporal de obra y servicio y eventual, que sí tributan), así como las indemnizaciones por traslados y relevo.

Los gastos de **locomoción** y dietas en las mismas cantidades que para la seguridad social.

Esto significa que **hay** ciertas cantidades que no pagan seguridad social pero sí que pagan a Hacienda.

El **tipo de retención** lo calcula Hacienda y se lo comunica a la empresa. Los cálculos se realizan **anualmente** de la renta anual del trabajador y de su situación familiar.



¿SABÍAS QUE...?

En la página de Hacienda puedes encontrar programas de ayuda para calcular el % de retención que se aplica según tu situación económica y familiar.

http://www.agenciatributaria.es/AEAT.internet/Inicio_es_ES/_Configuracion/_Acceda_directamente/_A_un_clic/_Descarga_de_programas_de_ayuda/Renta_y_patrimonio/Ejercicio_2012/Retenciones_IRPF_2012/Descarga/Descarga.shtml

5A. Líquido a percibir o salario neto

La **cantidad que recibirá** el trabajador será la resta entre el salario bruto y las deducciones en la seguridad social y cuotas de recaudación conjunta) y de Hacienda.

Caso práctico 11

Solución:

Base de retención IRPF:

El salario bruto era de 1.540€. No tributan a Hacienda: las dietas por 100€, ya que el plus de distancia sí que tributa así como las horas extras. Base IRPF: 1.540-100= 1.440€.

Retención: 14% de 1.440= 201,60€.

Líquido a percibir:

Salario bruto - seguridad social - IRPF = 1.540-84,67-201,60= 1.253,73€

Calcula la **retención** a practicar en Hacienda del trabajador anterior si se aplica un **14%** de retención, así como el **líquido a percibir**, y rellena el recibo de **salarios**.

Empresa: XXXX		Trabajador: YYYY	
Domicilio: _____		NIF: _____	Nº Afiliación Seguridad Social: _____
CIF: _____	CCC Seguridad Social: _____	Categoría Profesional: _____	Grupo de Cotización: Nº Libro Matricula _____

Periodo de liquidación: De _____ a _____ **NºDías/Horas** _____

I. DEVENGOS**1. Percepciones salariales**

Salario base	900
Complementos salariales	
Plus de convenio	120
Horas extraordinarias	150
Gratificaciones extraordinarias	150
Salario en especie	

2. Percepciones no salariales

Suplidos e indemnizaciones por gastos	
Plus de transporte	120
Dietas	100
Prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social	
Indemnizaciones por traslados, suspensiones o despidos	
Otras operaciones no salariales	

A-TOTAL DEVENGADO:**1.540****II. DEDUCCIONES**

1. Aportaciones del trabajador a las cotizaciones de la Seguridad Social y conceptos de recaudación conjunta	
Contingencias comunes 4,7%	55,62
Desempleo 1,55%	20,67
Formación profesional 0,1%	1,33
Horas extraordinarias 4,7%	7,05
Horas extraordinarias por fuerza mayor	
TOTAL APORTACIONES	84,67
2. Impuesto sobre la renta de las personas físicas 14%	201,60
3. Anticipos	
4. Valor de productos recibidos en especie	
5. Otras deducciones	

B- TOTAL A DEDUCIR:**286,27****LÍQUIDO TOTAL A PERCIBIR (A-B):****1.263,73**

Firma y
Sello de la empresa

RECIBÍ

....., a de de

DETERMINACIÓN DE LAS BASES DE COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL Y CONCEPTOS DE RECAUDACIÓN CONJUNTA Y DE LA BASE SUJETA A RETENCIÓN DEL IRPF

1. Base de cotización por contingencias comunes (BCCC)	
Remuneración mensual	1.033,50
Prorrata de pagas extraordinarias	150
Total BCCC:	1.183,50
2. Base de cotización por contingencias profesionales (AT y EP) y conceptos de recaudación conjunta (desempleo, formación profesional y Fondo de Garantía Salarial)	1.333,50
3. Base de cotización adicional por horas extraordinarias	150
4. Base sujeta a retención del IRPF	1.440

Casos prácticos a resolver

4. Garantías del salario

1ª) Luisa acumula unas deudas que no ha pagado y por las cuales ha sido demandada ante el juzgado. La sentencia establece que se embargará la nómina para hacer frente a las deudas con los límites que fija la ley. Calcula el salario embargable de Luisa si gana un salario de 1.000€ al mes.

2ª) Manuel ha sido despedido de la empresa al cerrar la empresa por razones económicas. A Manuel le deben 3 meses de salario y la indemnización por despido de 20 días por año. El salario que ganaba Manuel era de 900€ al mes (30€ día) y su antigüedad en la empresa es de 3 años. Al venderse los bienes de la empresa recibe un mes de salario, pero le deben todavía todo lo demás.

Calcula la cantidad que podrá reclamar del FOGASA, tanto por salarios adeudados como por la indemnización pendiente de cobrar.

Indica el límite del doble del SMI día con pagas extras es de 50,10€ día.

3ª) Pepa ha sido despedida en una empresa de 15 trabajadores por causas objetivas (por disminución de ventas), con lo que cobrará los 20 días de indemnización por despido por cada año trabajado. El salario que gana Pepa es de 33 € día y su antigüedad de 2 años en la empresa.

Calcula la indemnización que cobrará Pepa por despido, así como la cantidad que podrá reclamar la empresa al FOGASA por ser de menos de 15 trabajadores.

5. Nóminas

1ª) Señala si son cotizables o no los siguientes complementos mencionados y en qué cuantía:

Indemnización por despido por valor de 3.000€

Plus de transporte urbano por valor de 120€

Dietas por estancia en hotel durante 3 días por un importe de 45€ por noche.

Dietas por comer fuera durante 10 días, de 20€ cada día.

Gastos de locomoción en coche propio realizando 100km desde Valencia hasta Denia, cobrando 19€ de la empresa.

Plus de la Seguridad Social por estar de baja laboral por 600€.

2ª) Calcula el salario neto de un trabajador del grupo 6 de cotización con un contrato indefinido y que cobra:

Salario base 800€

Plus de convenio 100€

Plus de productividad 220€

Dietas de comida de 10 días por valor total de 200€

Horas extras por valor de 120€

2 pagas extras al año de salario base cada una. La empresa paga de forma prorrateada las pagas extras.

Retención del IRPF del 14% de Hacienda.

6ª) Calcula el salario neto de un trabajador del grupo 5 de cotización con un contrato temporal y que cobra en el mes de abril:

Salario base 950€

Plus de peligrosidad 100€

Plus de nocturnidad 50€

Gastos de locomoción en tren por valor de 60€ con factura

Dietas por estancia de una noche en hotel por 50€

Horas extras por valor de 90€

2 pagas extras al año de salario base cada una. La empresa NO paga de forma prorrateada las pagas extras.

Retención del IRPF Del 15% de Hacienda.

7ª) Calcula el salario neto en el mes de diciembre de un trabajador con la categoría de oficial de 1ª, del grupo 8 de cotización, con un contrato temporal y que cobra:

Salario base 32€ día

Plus de convenio 4€ día

Plus de distancia 2€ día

Dietas por comida por 4 días por valor de 105€

2 pagas extras al año de salario base cada una. La empresa paga de forma prorrateada las pagas extras.

Horas extras por valor de 80€

Retención del IRPF Del 13% de Hacienda.

8ª) Calcula el salario neto en el mes de enero de un trabajador con la categoría de oficial de 2ª, del grupo 8 de cotización, con un contrato indefinido y que cobra:

Salario base 40 € día

Plus de convenio 2,50€ día

Plus de productividad 3€ día

2 pagas extras al año de salario base cada una. La empresa paga de forma prorrateada las pagas extras.

Horas extras por valor de 50€

Retención del IRPF Del 15% de Hacienda.

9ª) Calcula el salario neto en el mes de enero de un trabajador del grupo 4 de cotización, con un contrato indefinido y que cobra:

Salario base 900 € mes

Plus de convenio 120 € mes

Plus de peligrosidad 90 € mes

2 pagas extras al año de salario base cada una. La empresa paga de forma prorrateada las pagas extras.

Una paga de beneficios de marzo por 15 días de salario base. La empresa paga de forma prorrateada la paga de beneficios por 1/12.

Horas extras por valor de 50€.

Retención del IRPF Del 15% de Hacienda.

**Repasa conceptos****A) El salario****1º) Los tipos de salario pueden ser:**

- a) Según la forma de pago, por unidad de tiempo o por unidad de obra.
- b) Según la forma de cálculo, por unidad de tiempo, por unidad de obra y mixto.
- c) Según la forma de cálculo, en dinero y en especie.
- d) Ninguna es cierta.

2º) El salario en especie:

- a) Se paga en productos distintos al dinero.
- b) Puede consistir en la puesta a disposición del trabajador de una vivienda o un vehículo, o la aportación a un plan de pensiones.
- c) No puede ser mayor del 30% del total de las retribuciones.
- d) Todas son ciertas.

3º) Respecto al pago del salario:

- a) Los trabajadores pueden pedir anticipos en cualquier momento del mes de la nómina entera de ese mes.
- b) Los retrasos en el pago dan lugar a unos intereses mensuales del 10%.
- c) El pago debe realizarse de forma puntual en la forma y la fecha que convengan ambos, trabajador y empresa o, en su defecto, según los usos y costumbres.
- d) Según la Jurisprudencia (sentencias de los jueces), debe haber retrasos en al menos 2 meses para el trabajador pueda extinguir el contrato.

4º) No es cierto respecto al salario mínimo interprofesional que:

- a) Para el año 2013 sea de 645,30€ al mes y de 21,51€ al día.
- b) Lo fija el Congreso todos los años para todas las profesiones.
- c) El salario mínimo es un derecho que aparece en la Constitución.
- d) Es preciso consultar con los sindicatos y asociaciones de empresarios, pero no pactar con ellos.

5º) En la estructura del salario del convenio se fija:

- a) Un salario base por categoría profesional o grupo profesional.
- b) Las pagas extras, su cuantía y cuántas existen, con un mínimo de 2.
- c) Los complementos salariales y extrasalariales de ese convenio.
- d) Todos los conceptos anteriores aparecen recogidos en el convenio.

6º) El salario que se fije en el contrato de trabajo:

- a) Debe ser igual al que fija el convenio colectivo.
- b) Puede mejorar el que diga el convenio colectivo si así lo pacta empresario y el trabajador.
- c) Tiene como tope máximo el salario del convenio, sin que lo pueda superar.

7º) Respecto a la modificación del salario del convenio colectivo, es cierto que tras la reforma laboral 2012:

- a) Las empresas podrán modificar la estructura salarial del convenio cambiando los pluses concretos que se cobran, así como la cuantía establecida en el convenio.
- b) Si los representantes están en desacuerdo deberán reclamar ante el Tribunal de lo Social.
- c) Una causa objetiva sería disminuir las ventas durante tres trimestres consecutivos respecto a los mismos trimestres del año anterior.
- d) Si la empresa aprobase un convenio colectivo de empresa, el convenio debería mantener el salario mínimo del convenio de sector que está por encima.

8º) Respecto a la modificación del salario del contrato de trabajo:

- a) Nunca podrá cambiarse por parte de la empresa el salario pactado en el contrato.
- b) Si se cambiase, sería una modificación sustancial del contrato.
- c) El trabajador tendría derecho a extinguir el contrato y pedir una indemnización de 20 días por año.
- d) La b) y la c) son ciertas.

B) Las garantías del salario**9º) Las garantías del salario incluyen:**

- a) No poder embargar del salario neto el SMI que se fije cada año.
- b) Si la empresa tiene diversas deudas, los salarios que se deban a los trabajadores de los últimos 30 días tendrán preferencia.
- c) Ambas son ciertas.

10º) El FOGASA se hará cargo:

- a) En caso de que la empresa sea insolvente y no pueda pagar salarios o indemnizaciones por despido, sumando ambas.
- b) De un máximo de 180 días de salarios pendientes.
- c) Por indemnizaciones improcedentes de un máximo de 45 días.
- d) En empresas de menos de 25 trabajadores, se hará cargo de las indemnizaciones improcedentes por 12 días por año.

ENTORNO LABORAL

Vincular los salarios a los resultados

"Iberdrola pacta un convenio que liga el salario a los resultados"

La compañía Iberdrola puede ser la primera gran empresa española en asumir las tesis del Banco de España y de la canciller alemana Ángela Merkel sobre la conveniencia de ligar salarios y productividad en los convenios. La eléctrica ha alcanzado un principio de acuerdo con CCOO, USO, Atype y Sie para firmar un convenio colectivo para los próximos cuatro años que liga la evolución de los salarios a los resultados operativos de la empresa. El preacuerdo, al que todavía falta el acuerdo del sindicato mayoritario de la empresa, UGT, y tampoco ELA ni CGI, afectará a los empleados de Iberdrola en España y a los de sus filiales en Europa, América Latina e Iomsa. En total 9.000 personas.

El convenio podría firmarse el 5 de mayo. Contempla un incremento salarial anual del 1%. Pero la subida podría llegar al 3,5% si se superan los beneficios en cada ejercicio. El sistema es simple. A partir de la consecución de los objetivos hay una escala de subidas que se detiene en el 3,5% si se alcanza el 100% de los resultados propuestos. ¿Qué sucede si no se alcanzan los objetivos? Que la subida salarial del año puede quedar en un 0,8% en lugar del 1%.

El sistema de los trabajadores deja de estar ligado al IPC (Índice de Precios al Consumo)", destacan fuentes de la compañía, "de forma que el binomio empresa-trabajadores comparte riesgos y resultados".

FUENTE: EL PAÍS. 18-4-11.

¿Hasta dónde pueden subir los salarios si se alcanzan los máximos objetivos? ¿Y si no se alcanza ninguno, qué sucede?

¿Cuántas empresas de vincular los salarios a los resultados en lugar de a la subida de precios de la vida como hasta ahora (IPC)?

La negociación colectiva de los salarios en 2013

"Las grandes superficies bajan salarios y evitan pagar festivos"

Los centros de trabajo podrán descolgarse del convenio

Los representantes de las grandes superficies, Anged, y los sindicatos sectoriales Fiteco y Faga llegaron a un acuerdo en la madrugada de ayer sobre el convenio colectivo del sector. Entre sus principales novedades, el pacto rebaja los sueldos y suspende los pagos adicionales por trabajar en festivos. También introduce por primera vez en el tejido empresarial español la posibilidad de que un centro deje sin aplicación el convenio, una opción que hasta ahora solo podían llevar a cabo las empresas y de forma conjunta en todos sus lugares de trabajo.

A los 200.000 empleados a los que afecta el convenio trabajarán 26 horas más al año- hasta un total de 1.796- por el mismo sueldo, ya que las tablas salariales han quedado congeladas de aquí hasta 2016, que es cuando expira el acuerdo. Esto se traduce en una caída de la remuneración del 1,4%. Eso sí, las empresas se comprometen a sentarse en un futuro para estudiar posibles modificaciones en función de las ventas, que acumulan la friolera de cinco años a la baja por la tendencia, al menos, hasta finales de 2013. En todo caso, si se recupera la facturación, para lo que han fijado como referencia los niveles de 2010, la rebaja sería muy similar a la rebaja sufrida tras la firma del convenio con un tope del 1,5%.

Uno de los temas espinosos es el de los festivos, que dejarán de abonarse. En su lugar, las empresas pagarán un complemento entre 350 y 500€, pero solo para aquellos empleados que en 2012 hayan trabajado los suficientes festivos como para haber cobrado más de 350€ por ello. No obstante, según CCOO y Fiteco, que no firmaron el documento, la media que cobraron el año pasado los empleados por acudir a su puesto en domingo fue entre 150 y 175€ al año, lo que obliga a un buen número de ellos sin compensación. Además, se extiende a todo el colectivo la obligación de trabajar los días no laborables, ya que todavía quedaban empleados con contratos antiguos que no lo incluían. Gracias a ello, se reduce el mínimo de domingos del 75% al 55% del total.

Por otra parte, se permite a un centro de trabajo descolgarse del convenio si sufre una caída de las ventas del 27% durante 3 años. Así, podrá negociar de forma independiente rebajas de sueldo adicionales.

Alvaro Pérez, responsable de Fiteco, defendió que el acuerdo permitirá "mantener el empleo" a costa de asumir estos sacrificios. La patronal, que cuando se sentó a la mesa quería suprimir pagos extras, confió en que el convenio permita superar un entorno en el que los costes laborales seguían subiendo pese a la crisis. En Anged están El Corte Inglés, Carrefour, Alcampo, Ikea, Leroy Merlin, Eroski, entre otros grandes nombres del sector que destaca por ser el laboratorio de pruebas de la CEOE, recuerdan desde CCOO.

FUENTE: El País. Alvaro Romero. 1-2-13.

¿Cuáles son las grandes novedades hay en el nuevo convenio de las grandes superficies? ¿Qué sindicatos lo han firmado? ¿Cuáles no?

¿Cuántas horas aumenta la jornada el convenio? ¿Cuánto subirán los salarios hasta 2016? Por tanto, ¿cuánto caerá la remuneración?

¿En qué caso se revisaría y se sentarían a negociar de nuevo? ¿Cuál es el tope en que podría subir la revisión de salarios?

¿En qué casos pasarían a cobrarse los festivos? ¿Cuál fue la media cobrada por festivos al año en el 2012 por los trabajadores?

¿Cuándo podrá un centro de trabajo descolgarse del convenio de las grandes superficies?

¿Qué opina el representante de Fiteco sobre el acuerdo? ¿Y la patronal?

¿Qué opinas de rebajar los sueldos del convenio como medida para "mantener el empleo"? Organiza un debate en grupos de 3 alumnos.

EDUCACIÓN EN VALORES EN EL MUNDO LABORAL

COBRAR LAS HORAS EXTRAS EN “B”

“Empleados del vicepresidente de la CEOE denuncian que les paga en dinero negro”*Trabajadores de A.F. afirman cobrar en b horas extras y complementos*

El vicepresidente de la CEOE, A. F., ha pagado en dinero negro parte del salario de los empleados de su empresa de hostelería, según testimonios de trabajadores y extrabajadores de la firma del empresario madrileño recogidos por la cadena SER. Esta práctica era sistemática y podría llegar a ser la mitad del sueldo, según las mismas fuentes. A. F. negó ayer las irregularidades, aunque admitió que podría haber algunas excepciones en su firma, que tiene concesiones en escuelas, hospitales y otros edificios públicos, como el Congreso de los Diputados.

Camareros, cocineros y encargados de la empresa Grupo Arturo Cantoblanco entrevistados por la emisora coinciden en que han cobrado parte de su sueldo en un sobre, en dinero b, por dos conceptos: horas extraordinarias y complementos de responsabilidad. Esta práctica ha sido sistemática en la empresa, donde en la actualidad trabajan unas 2.500 personas, y podía “llegar a ser la mitad del salario”, según trabajadores y extrabajadores que hasta ahora habían tenido miedo de hablar por temor a represalias.

Todos los testimonios, algunos anónimos, coinciden en la descripción del método de los pagos en negro y aportan idénticas pruebas documentales, según la emisora del grupo PRISA (editor del El País). Los sobres que conservan los denunciantes son todos iguales: blancos y sin membrete, con una pegatina donde figuran el nombre y apellidos del trabajador junto a la cifra que ha ganado en el mes. Las cantidades oscilan entre los 100 y los 700€. Los trabajadores aseguran que la empresa les obliga a cobrar así. Y que cuando han pedido regularizar los pagos o incluirlos en sus nóminas, los responsables se han negado.

Uno de los empleados, César, con 10 años de experiencia en la empresa, mantiene que recibir sobres era algo tan asumido que ni se cuestionaba: “Es algo que está instaurado, viene en el paquete, trabajas horas extras y aquí es así, aquí en Arturo te pagan en negro a mes vencido y ya está, te lo dicen...Es que ya ni te lo dicen, se entera uno por los compañeros”.

Francisco, camarero de 64 años, trabaja en un hotel de lujo cerca del Congreso de los Diputados y “alguna vez” ha acudido como “extra” en cócteles que programa la Cámara baja (El Congreso). Según denuncia, tras 4 horas de trabajo, un encargado de hostelería le pagaba en dinero negro. “Un *listero* nos avisa de que hay un cóctel, vamos como refuerzo de la plantilla. Al acabar nos meten en un cuarto y allí nos pagan. Las cantidades se mueven en torno a los 50€ por cuatro horas. “Es algo muy habitual. El mundo de la hostelería es así”.

Un ex empleado explica cómo las condiciones de cobro se establecían desde el principio: “Todos los cargos intermedios tienen un sobre para asumir esa responsabilidad. Entonces te lo ofrecen: vas a ganar 1.000€, pero vas a tener un sobre de 500. Tú dices: ¿Esos 500 me los podrías poner en nómina? Es imposible, porque conlleva mucho gasto, hay que pagar mucha Seguridad Social y bastante es que pagamos al final de mes, eso es lo que te dan a entender”.

Estas prácticas permiten a las empresas que recurren a ellas ahorrar en cotizaciones a la Seguridad Social. Además, suponen un perjuicio para los trabajadores cuando llega el momento de cobrar el subsidio de desempleo o una pensión de jubilación, se ven reducidos significativamente.

A.F. negó que haya irregularidades de forma generalizada en la empresa que fundó su abuelo en 1898. Pero reconoció que el “entramado” de la hostelería “es muy complicado”, que las nóminas son “muy complicadas” y que puede haber habido “irregularidades a lo largo de los años”. El empresario anunció que sus abogados estudian la adopción de medidas judiciales contra quienes le acusan. En todo caso, A.F. negó tajantemente que “la generalidad de los pagos haya sido o sea en negro”, aunque admite que “pudo haber alguna irregularidad”, por horas extraordinarias y algunos bonus. Motivo éste por el que ha pedido a la Inspección de Trabajo una investigación “para que lo aclare”. “Pagamos más de 38 millones de euros en nóminas, en su mayor parte transferencias bancarias. No he hecho ningún ERE, eso que las paso canutas, no me consta ninguna denuncia en más de 40 años”, añade el presidente de CEIM, que también lo es de la Cámara de Comercio de Madrid, vicepresidente de la CEOE.

FUENTE: El País. 12-3-13.

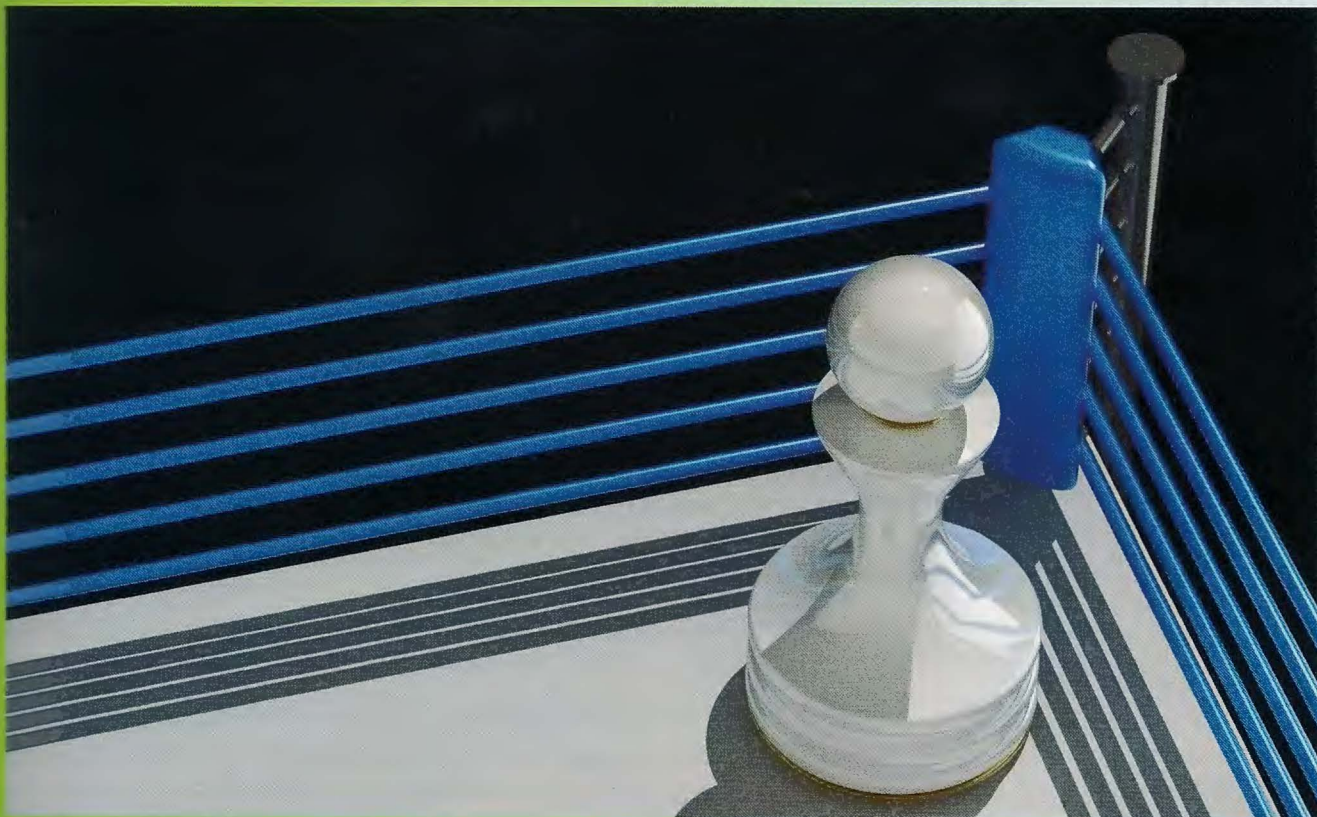
- ¿Qué dos conceptos salariales señalan algunos trabajadores y extrabajadores que han cobrado en “b”?
- ¿Entre cuánto oscilan las cantidades según los trabajadores? ¿Qué sucedía si solicitaban incluirlos en la nómina?
- ¿Qué consecuencias conlleva trabajar en B para la empresa y para los trabajadores de cara a la Seguridad Social?
- ¿Qué argumentos señala A. F. en defensa de esta denuncia por algunos empleados?
- ¿Crees que el “mundo de la hostelería es así,” como afirma Francisco? ¿Crees que es una práctica normal de algunas empresas?
- ¿Estarías dispuesto a cobrar una cantidad en B, como las horas extras? Organizado en clase un debate en grupos de 3 alumnos.

Unidad 5

Modificación, suspensión y extinción del contrato

CONTENIDOS:

1. Modificación del contrato.
2. La suspensión del contrato.
3. La extinción del contrato.
4. El finiquito.



OBJETIVOS:

- Reconocer las causas por las que se puede modificar el contrato.
- Conocer las características básicas de los motivos de suspensión del contrato.
- Ser conscientes de las múltiples causas de extinción del contrato, profundizando en las causas de despido.
- Calcular el finiquito de una nómina.

1. Modificación del contrato

El empresario tiene la **posibilidad de modificar las condiciones** que se establecieron en el contrato respecto a cambios de puesto de trabajo o traslados a otro centro así como otros cambios sustanciales en el contrato. Sin embargo, esta posibilidad de modificar las condiciones se da **dentro de unos límites**, para que el empresario tenga total libertad para cambiar el contrato.

1.1. Movilidad funcional

Es la capacidad que tiene la empresa de **cambiar de puesto de trabajo** a un trabajador dentro de la misma, dentro de los límites que señala la ley.

Actualmente, hasta que la reforma laboral de 2012 se traslade a los convenios colectivos, existen **tipos de movilidad funcional**:

- a) Movilidad funcional **dentro del grupo profesional** o categorías equivalentes.
- b) Movilidad funcional **temporal fuera del grupo profesional**.
- c) Movilidad funcional extraordinaria o **definitiva fuera del grupo profesional**.

¿Qué es un **grupo profesional** y una **categoría profesional**?

- **Grupo profesional**: es aquel que agrupa aptitudes profesionales y titulaciones en una **unidad** de semejanza que presentan entre ellas. El grupo profesional está formado a su vez por **categorías profesionales**. Un ejemplo de grupo profesional sería el de "operarios".
- **Categorías profesionales**: son las distintas especialidades o funciones dentro de un grupo profesional. Ejemplos de categorías profesionales serían oficial de 1ª y oficial de 2ª.
- Dos categorías profesionales **son equivalentes** cuando la aptitud profesional de la 1ª categoría permite realizar las funciones básicas de la 2ª categoría, necesitando como mucho pequeños procesos de formación o adaptación. Esto conlleva que la movilidad de una categoría a otra pueda ser sencilla y en un tiempo breve de realizar las nuevas tareas.
- La **reforma laboral de 2012** establece que solo existirán grupos profesionales y no categorías profesionales, que en el plazo de un año los convenios colectivos deberán clasificar los grupos.

BUSCA EN TU CONVENIO

Busca en el convenio de tu sector:

- Qué grupos profesionales existen.
- Qué categoría profesional crees que corresponde al ciclo formativo que estás realizando.
- Cómo regula la movilidad funcional o el cambio de funciones dentro de la empresa.
- Qué establece en cuanto al sistema de ascensos.

Movilidad dentro del grupo profesional

- La empresa puede cambiar a los trabajadores de un puesto a otro dentro del grupo profesional o categorías profesionales equivalentes, pues **son puestos semejantes**.
- La duración del cambio puede ser **indefinida o temporal**, y no necesita aludir razones organizativas o técnicas para llevarlo a cabo.
- La **retribución** corresponde a las funciones del puesto en el que realmente se trabaja.

Movilidad fuera del grupo profesional

- Debe existir una **causa organizativa o técnica** para realizar el cambio de puesto, y se realiza por el **tiempo imprescindible**.
- Existen dos tipos: descendente y ascendente:
 - » **Descendente**: conlleva bajar de grupo profesional. Será por razones imprevisibles y se mantendrá la retribución superior que tenía.
 - » **Ascendente**: supone un ascenso temporal. Cobrará por las funciones superiores. En el caso de que dure más de 6 meses en un año o de 8 meses en dos años, podrá solicitar el **ascenso**, teniendo en cuenta lo que señale el convenio en cuanto a ascensos.

Movilidad extraordinaria

- Se trata de un **cambio definitivo** de puesto de trabajo **fuera del grupo profesional**.
- Se considera una **modificación sustancial de las condiciones de trabajo**.

Caso práctico 1

Por un imprevisto, dos recepcionistas no pueden acudir al trabajo, con lo que la centralita se queda vacía. La empresa le indica a un administrativo que realiza las nóminas y a un técnico superior informático que ese día pasen a realizar las funciones de recepcionistas y atiendan al público que llega a la empresa, así como las llamadas telefónicas. El administrativo pertenece al mismo grupo profesional y el técnico informático a un grupo superior. ¿Deben realizar esas funciones? **Solución:**

Si, aunque por motivos distintos. El administrativo pertenece al mismo grupo profesional, con lo que no es necesario que existan razones organizativas o técnicas, y el cambio puede ser temporal o indefinido. El técnico superior informático pertenece a un grupo profesional superior, pero está obligado porque se trata de un imprevisto urgente y hay razones organizativas. El cambio será por el tiempo imprescindible y continuará cobrando el salario de origen como informático.

1.2. Movilidad geográfica

Es la posibilidad de la empresa de **cambiar** a un trabajador de **centro de trabajo**, el cual **conlleva cambio de residencia**, cuando **existan razones objetivas** (económicas, organizativas, tecnológicas o de producción). Si el cambio **no exige cambiar de residencia**, el empresario puede trasladar al trabajador. No se aplica si el trabajo en sí es itinerante de un centro a otro.

A) El traslado

El **traslado** supone un cambio de centro de trabajo definitivo. Se entiende que es definitivo cuando se **traslada al trabajador más de un año en un periodo de 3 años**.

Traslado individual

El **trabajador** debe ser notificado con **30 días de antelación**.

Tiene **3 opciones**:

• **Aceptar el traslado**, con lo que tiene derecho a que le cubran sus gastos de traslado y los de su familia, en los términos que habitualmente establece el convenio.

• **Recurrir el traslado** al Juzgado de lo Social. Desde que se le notifica el traslado tiene 20 días hábiles para recurrir, pero mientras tanto se traslada hasta que salga la sentencia.

• **Extinguir el contrato** con derecho a indemnización de 20 días por año trabajado, con un máximo de 360 días.

Traslado colectivo

Debe **afectar "colectivamente" a muchos trabajadores**. Fíjate en la tabla de al lado cuántos trabajadores deben verse afectados para que un traslado sea colectivo.

El **procedimiento** es más complejo, ya que además de notificar a los trabajadores, hay que abrir un **periodo de consultas con los representantes** de los trabajadores de como máximo 15 días, con el **objeto** de intentar llegar a un acuerdo. En caso de **no llegar a un acuerdo**, la empresa **comunicará su decisión del traslado y los representantes podrán reclamar** como conflicto colectivo en al Tribunal Superior de Justicia o al Juzgado de lo Social, según si supera el ámbito de una provincia o no.

B) El desplazamiento

El **desplazamiento** es un cambio de centro de trabajo temporal. Se entiende que es temporal **cuando no supera el año** en un periodo de 3 años.

El **preaviso** será con la **antelación suficiente**, el cual no será inferior a 5 días laborables si el desplazamiento es superior a 3 meses.

En el caso de desplazamiento, el **trabajador solo tiene dos opciones: o aceptar** el desplazamiento **o recurrirlo** en 20 días hábiles, pero no tiene la opción de extinguir el contrato como en el traslado.

El trabajador tendrá **derecho a 4 días extras de permiso** por cada 3 meses de desplazamiento, además de los 2 días de viaje de ida y de vuelta. Además, recibirá el abono de los **gastos de viaje y de dietas**, los cuales suelen ser concretados por los convenios.



FÍJATE

Se entiende que un traslado es colectivo cuando afecta a toda la plantilla si son más de 5 trabajadores, o bien cuando afecta en el periodo de 90 días a:

- » Empresas de menos de 100 trabajadores: al menos a 10 trabajadores.
- » Empresas de entre 100 y 300 trabajadores: al menos al 10% de trabajadores.
- » Empresas de más de 300 trabajadores: al menos a 30 trabajadores.



BUSCA EN TU CONVENIO

Busca en el convenio de tu sector qué indica respecto a las condiciones de traslados y desplazamientos:

- Si señala un mayor plazo de preaviso.
- Si señala qué gastos se pagarán por traslados y dietas.

Caso práctico 2

Dos trabajadores, con una antigüedad de 3 años y un salario día de 30 €, van a ser trasladados de Valencia a Murcia pues la empresa va a abrir una nueva sucursal. A Miguel le indican que él estará más tiempo, alrededor de 2 años, mientras que José Ignacio sólo estará los primeros 6 meses para su puesta en marcha. A ninguno le viene bien trasladarse a Murcia por motivos familiares. ¿Qué opciones tienen ambos trabajadores? **Solución:**

En el caso de Miguel, se trata de un traslado porque va a estar más de un año trabajando en otro centro, con cambio de residencia, por causas organizativas. Sus opciones son: 1) Aceptar el traslado y cobrar los gastos del mismo (suyos y de su familia); 2) Recurrir al juzgado de lo social en 20 días hábiles y mientras tanto trasladarse; y 3) Extinguir el contrato con una indemnización de 20 días por año, en su caso de 20 días x 30€/día x 3 años = 60 días de salario de 30€ = 1.800€ de indemnización.

En el caso de José Ignacio, se trata de un desplazamiento, pues estará menos de un año trasladado. Solo tendrá las dos primeras opciones: 1) Aceptar el desplazamiento cobrando los gastos de dietas y viajes; y 2) Recurrir al juzgado en 20 hábiles y mientras tanto desplazarse.

1.3. Modificación sustancial de las condiciones de trabajo

Además del cambio de puesto o de centro de trabajo, la empresa puede modificar **otras condiciones** que se reconozcan bien en el **contrato de trabajo** o bien de **fuente colectiva para todos los trabajadores** de la empresa. Para ello debe justificarse por **causas objetivas** relacionadas con la competitividad, la productividad, y la organización técnica o del trabajo de la empresa. Las **6 condiciones** que puede modificar son las siguientes:

CONDICIÓN	EJEMPLO
La jornada	Una empresa que ofrecía una mejora en la jornada, reduciéndola 3 días al año, decide volver a la jornada que fija el convenio.
El horario y distribución del tiempo de trabajo	Fátima firmó en el contrato trabajar de 9h a 17h. La empresa modifica el horario de la siguiente forma: de 9 a 14h, y de 17 a 20h.
Régimen de trabajo a turnos	Roberto está realizando un turno fijo de mañanas pero la empresa le comunica que dentro de un mes pasará a rodar en el turno de noches.
Sistema de retribución y cuantía salarial	María José pactó en el contrato 1.200€ de salario base cuando el convenio fijaba 1.000€. La empresa decide rebajar el salario a 1.000€.
Sistema de trabajo y rendimiento	La empresa modifica la forma de medir el rendimiento positivo de los trabajadores para poder cobrar los incentivos por productividad.
Movilidad extraordinaria	Un trabajador es cambiado de forma definitiva de oficial de primera a peón, que es del grupo profesional inferior.

La **modificación individual** se debe notificar con **15 días de antelación**. En este caso el trabajador tiene las **siguientes opciones**:

1. **Aceptar** la modificación.
2. **Recurrir** la modificación en el plazo de 20 días hábiles al Juzgado de lo Social.
3. **Extinguir** el contrato con una indemnización de **20 días por año**, con un máximo de 270 días de salario (9 meses).
4. En el supuesto de que la modificación suponga un **menoscabo en su dignidad**, podrá pedir la extinción del contrato con una indemnización de **33 días por año**, con un máximo de 720 días de salario.

La **modificación colectiva**, al igual que en el traslado colectivo, surge cuando se modifica el mismo número de trabajadores. Requerirá un **periodo de consultas** de máximo 15 días con los **representantes** de los trabajadores. Una vez finalice el periodo de consultas, **a los 7 días** de notificación la decisión por la empresa, ya **tiene efectos** la modificación. Si hay desacuerdo, los representantes pueden acudir al Tribunal Superior de Justicia o al Juzgado de lo Social, según si supera el ámbito de la provincia o no.



FÍJATE

El máximo de días de indemnización por modificación sustancial del contrato son 270 días y no 360 días.

Lee el 'Caso Práctico 8', en la página 86, y observa qué sucede al calcular la indemnización.

2 La suspensión del contrato

La **suspensión del contrato** consiste en que el trabajador **deja de prestar sus servicios y tampoco cobra retribución de la empresa** durante un tiempo. Una vez termina la **suspensión**, el trabajador **volverá a su puesto de trabajo** (excepto en algunas excepciones).

Posibles suspensiones del contrato

1. Por **maternidad**, la **paternidad** y la **adopción** o acogimiento de menor de 6 años.
2. Por **riesgo** durante el **embarazo** o durante la **lactancia** de menor de 9 meses. Cuando el empresario suponga un riesgo para la mujer embarazada, para el feto o durante su lactancia, en primer lugar se intentará eliminar el riesgo del puesto de trabajo. Si no es posible, se la cambiará de puesto, y si esto tampoco es posible, se le suspenderá el contrato y pasará a cobrar el 100% de la base de cotización por parte de la Mutua.
3. Por solicitar una **excedencia**.
4. Por **causas objetivas** (económicas, tecnológicas, organizativas o de producción). Necesita un periodo de consultas de máximo 15 días con los representantes de los trabajadores y comunicación a la Autoridad Laboral. Mientras están suspendidos los contratos, los trabajadores pasan a cobrar el desempleo. Si posteriormente hubiese un despido por causas objetivas o colectivo, los días que se hayan cobrado de paro se mantendrían, siempre que no superen los 180 días.
5. Por **fuerza mayor temporal**. Cuando exista una fuerza mayor (incendio, inundación, etc.) que impida un tiempo no permita desarrollar el trabajo. Una vez finalizada esta causa, los trabajadores vuelven al trabajo.
6. Por el ejercicio de una **huelga legal** o por el **cierre legal** de la empresa. Durante este periodo de tiempo no se trabaja y no se cobra salario.
7. Por estar de **baja laboral** (incapacidad temporal) por accidente o enfermedad. Durante este tiempo cobra de la seguridad social.
8. Por **suspensión de empleo y sueldo** por razones disciplinarias, según las faltas leves, graves y muy graves que señale el convenio colectivo.
9. Por el ejercicio de un **cargo público** representativo. Por ejemplo, ser elegido Alcalde.
10. Por **privación de libertad**, mientras no exista sentencia de condena. Cuando ya exista condena, la empresa podrá extinguir el contrato.
11. Por acreditar la condición de **víctima de violencia de género**. La trabajadora podrá solicitar la suspensión hasta un máximo de 6 meses, si bien el juzgado puede ampliarlo hasta los 18 meses.
12. Por **mutuo acuerdo** o un **pacto válido** en el contrato.



¿SABÍAS QUE...?

Cuando un trabajador está un día de huelga legal se le descuentan varias cantidades en el salario:

- El salario perteneciente al día no trabajado.
- El salario que corresponde a la parte proporcional de descanso semanal, ya que no tiene derecho a todo el descanso semanal por no haber trabajado todos los días de la semana.
- El salario por la parte proporcional de las pagas extras. Se le quita un día de los 180 días.
- No se descuentan días de vacaciones, salvo que la huelga sea ilegal.

Caso práctico 3

Indica para las siguientes situaciones si pueden dar lugar a una situación de suspensión del contrato:

- a) Una empresa de fabricación de coches decide realizar un "parón técnico" y detener la producción durante 1 mes en espera del montaje de una nueva maquinaria, por lo que se ven afectados los 200 trabajadores de una planta.
- b) Una mujer embarazada está contratada de limpiadora en una empresa de limpieza, y a los 5 meses le dice a la empresa que ya no puede hacer con las tareas que exige su puesto.
- c) Andrés y Laura están de huelga en la enseñanza durante dos días de mayo.

Solución:

- a) Sí, por causas objetivas (tecnológicas). Los trabajadores pasan a cobrar el desempleo.
- b) Como su puesto de limpiadora no se puede modificar y no existe otro compatible, queda en suspensión por riesgo durante el embarazo, cobrando el 100% de la base de cotización de la Mutua.
- c) Si la huelga está legalmente convocada, los contratos quedan suspendidos durante 2 días y los trabajadores no cobran.

**BUSCA EN TU CONVENIO**

Busca en el convenio de tu sector si establece alguna mejora sobre:

- El permiso de maternidad
- El permiso de paternidad

**¿SABÍAS QUE...?**

Para tener **derecho** al permiso y a la prestación económica del 100% por maternidad y paternidad, riesgo durante el embarazo o lactancia, es necesario en algunos casos **haber cotizado previamente un mínimo**:

- Para **maternidad**:
 - » Menores de 21 años: no necesitan haber cotizado.
 - » Entre 21 y 26 años: 90 días en los 7 años anteriores o bien 180 días en toda la vida laboral.
 - » Mayores de 26 años: 180 días en los 7 años anteriores o bien 360 días en toda la vida laboral.
- Para **paternidad, riesgo durante el embarazo o durante la lactancia**: 180 días en los 7 años anteriores o 360 días en toda la vida laboral.

2.1. La maternidad

- La duración del descanso por maternidad es de **16 semanas seguidas, ampliables** por parto en 2 semanas más por cada hijo a partir del 2º. También se amplía 2 semanas más si es discapacitado.
- De las 16 semanas, **6 semanas son obligatorias después del parto** y las otras 10 decide la madre cuándo las disfruta, si antes o después del parto.
- De esas **10 semanas**, la madre **puede decidir repartir** todas o algunas **con el padre**, de manera simultánea (por ejemplo 5 semanas cada uno a la vez) o bien sucesiva (por ejemplo primero madre 5 y luego el padre otras 5).
- No obstante, la madre puede decidir **revocar esta decisión de repartirlas** con el padre y disfrutar el descanso en los casos de: accidente o enfermedad del padre, ausencia del padre o abandono de la familia, separación o divorcio, violencia de género, u otras análogas.
- En el caso de **fallecimiento de la madre**, el padre tiene derecho al descanso de la maternidad. Si **fallece el hijo**, se tiene derecho igualmente al descanso de maternidad, salvo que la madre de las 6 semanas reincorporarse de nuevo al trabajo.
- En el caso de **partos prematuros** con falta de peso y en aquellos donde se necesita hospitalización de más de 7 días, el descanso se amplía tantos días como el recién nacido pasa hospitalizado, hasta un máximo de 13 semanas adicionales.
- La madre puede decidir disfrutar de la **maternidad a tiempo parcial** después de las 6 semanas obligatorias si llega a un acuerdo con la empresa y es de al menos el 50%. Por ejemplo, las 10 semanas que quedan después de las 6 obligatorias decide tomarlas al 50%, alargándolas a 20 semanas trabajando durante ellas la mitad de la jornada.

2.2. La paternidad

- Una vez finalizado el permiso laboral de los **2 días por paternidad que paga la empresa**, el padre tiene derecho a una suspensión del contrato de **13 días seguidos** por paternidad que **paga la seguridad social el 100%**. Por lo que el periodo de 15 días realmente es un **2 + 13**: dos días que paga la empresa y 13 días que paga la seguridad social. Los días de paternidad son independientes de los días de maternidad que pueda cederle la madre. El padre no puede ceder sus días a la madre.
- Estos 13 días **se amplían** en caso de parto múltiple en 2 días más por cada hijo a partir del 2º, así como en caso de que sea discapacitado.
- Mientras los 2 días de permiso por paternidad tienen que disfrutarse después del parto, en los 13 días que paga la seguridad social **caben varias opciones**: o disfrutarse **a continuación de los 2 días iniciales** (es lo más habitual, sumando 15 días seguidos), o bien durante las 16 semanas de la maternidad, o bien esperarse a que termine la maternidad.
- Al igual que la maternidad, el padre puede realizar la **paternidad a tiempo parcial**, siempre que sea de al menos en el 50% y llegue a un acuerdo con la empresa. Por ejemplo, en lugar de 13 días, trabajar 13 días al 50% de la jornada.

**Caso práctico 4**

Juan y Juani han tenido mellizos prematuros que han estado 10 días hospitalizados. Se preguntan cuántos días de permiso tienen cada uno, así como si es posible que Juani le pase 2 semanas a Juan una vez termine su permiso de paternidad.

Solución:

Juani tiene derecho por maternidad a disfrutar de 16 semanas más otras 2 semanas por el 2º hijo. Además, al ser prematuros que han necesitado hospitalización se le amplían los 10 días que han estado hospitalizados. **Total: 18 semanas y 10 días.**

Juan tiene derecho a los 2 días de permiso de la empresa y a 13 días por paternidad de la seguridad social, que se amplían en 2 días por el 2º hijo. **Total: 17 días.** Juan le puede pasar 2 semanas, pues el máximo que puede repartir son 10 semanas y ambos padres las pueden disfrutar simultáneamente, en este caso cuando Juan termine su paternidad.

Las excedencias

Las excedencias son una suspensión del contrato a **iniciativa del trabajador**, ya sea porque pasa a ocupar un cargo **público** o sindical incompatible, o porque decide cuidar a familiares durante un periodo de tiempo, o bien voluntariamente por cualquier otro motivo personal. Cada una tiene una regulación específica:



**BUSCA EN
TU CONVENIO**

Busca en el convenio de tu sector las mejoras que pueda señalar en cuanto a excedencias, su duración o la reserva de puesto.

Excedencia
pública

- Cuando al trabajador se le designa para un **cargo público** que le imposibilita la asistencia al trabajo, o es elegido para **cargo sindical** provincial o superior.
- **Duración:** mientras dura el cargo. Tiene 30 días para reincorporarse a su puesto.
- **Reserva de puesto:** sí que se le reserva. Computa para la **antigüedad**.

Excedencia
cuidado
de hijos

- Se solicita para el cuidado de **cada menor de 3 años**.
- **Duración:** como máximo hasta que cumpla 3 años. El tiempo de maternidad o paternidad no cuenta.
- **Reserva de puesto:** el primer año sí se le reserva el puesto de trabajo. En el segundo y tercer año se le reserva un puesto de su grupo profesional o categoría equivalente.
- Computa para la **antigüedad** y tiene derecho a asistir a los **cursos de formación** de la empresa.
- La **empresa no podrá limitar** el uso de este derecho, salvo que dos trabajadores de la empresa lo soliciten por el mismo hijo, donde podrá alegar no concederlo por razones justificadas de funcionamiento.

Excedencia
cuidado
de familiares

- Se solicita para el cuidado de un **familiar hasta segundo grado** que por motivos de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no esté trabajando.
- **Duración:** como máximo 2 años.
- **Reserva de puesto:** el primer año sí tiene reserva de puesto y al segundo se le reserva uno de su grupo profesional.
- Computa para la **antigüedad** y tiene derecho a asistir a los **cursos de formación** de la empresa.
- La **empresa no podrá limitar** el uso de este derecho, salvo que dos trabajadores de la empresa lo soliciten por el mismo familiar, donde podrá alegar no concederlo por razones justificadas de funcionamiento.

Excedencia
voluntaria

- Se solicita por **voluntad del trabajador** siempre que tenga al menos **un año de antigüedad** en la empresa.
- **Duración:** un mínimo de 4 meses y un máximo de 5 años. No puede volver a solicitar otra hasta que no pasen 4 años de la anterior excedencia.
- **Reserva de puesto:** no se le reserva el puesto, solo tiene derecho preferente de reingreso a las vacantes que existan o se produzcan, por lo que si no hay vacantes no puede reincorporarse. El reingreso se solicita con un mes de antelación. No computa para la **antigüedad**.

Caso práctico 5

Silvia, Javier y Mario desean pedirse una excedencia del trabajo por diversos motivos. Silvia ha terminado su descanso por maternidad y quiere cuidar de su hijo hasta que cumpla un año de edad. Javier tiene a su madre anciana en casa y no cuenta con ayuda de nadie para cuidarla, por lo que prefiere dejar de trabajar antes que su mujer, que gana más sueldo. Mario, aficionado al alpinismo, está pensando en ir con un amigo a un viaje cercano al Everest durante 6 meses. Los 3 se preguntan durante cuánto tiempo se pueden pedir una excedencia y cómo quedaría su situación para volver a la empresa. **Solución:**

Silvia pediría una excedencia por cuidado de menor de 3 años, teniendo reserva del puesto el primer año. Javier pediría una excedencia por cuidado de familiar de primer grado de hasta un máximo de 2 años, el primer año tendría reserva de puesto y el segundo año solo de su grupo profesional. Mario debería pedir una excedencia voluntaria, al ser de más de 4 meses, y siempre que tuviese más de un año de antigüedad. No se le reservaría el puesto, solo tendría derecho preferente de reingreso si hubiese o se produjeran vacantes.


**BUSCA EN
TU CONVENIO**

Busca en el convenio de tu sector qué plazo de preaviso establece para que un trabajador se vaya voluntariamente, así como si se le descuentan días de salario por incumplir este plazo.

3. La extinción del contrato

El contrato puede **finalizar por múltiples causas**, las cuales pueden clasificarse de la siguiente forma:

Por voluntad del trabajador	<ul style="list-style-type: none"> • Dimisión • Abandono • Por incumplimiento de la empresa • Por ser víctima de la violencia de género
Por voluntad de la empresa	<ul style="list-style-type: none"> • Despido disciplinario • Despido por causas objetivas • Despido colectivo • Despido por fuerza mayor
Por otras causas	<ul style="list-style-type: none"> • Finalización del contrato temporal • Muerte, jubilación o invalidez del empresario o el trabajador • Extinción de la persona jurídica de la empresa • Mutuo acuerdo o pacto válido en el contrato

3.1. Por voluntad del trabajador

Dimisión

- El trabajador puede **irse voluntariamente** de la empresa, para lo cual **debe preavisar** con un plazo de días de antelación. Los **días concretos de antelación los fija el convenio**. El convenio también puede fijar la posibilidad de **descontar al trabajador** días de salario por no haber preavisado con suficiente tiempo.
- El trabajador **no cobra indemnización**, solo los salarios por lo que haya trabajado (y pagas vacaciones pendientes).

Abandono

- Es parecido a la dimisión, pero en este caso el trabajador **deja de ir al trabajo sin avisar**. El empresario le puede pedir **daños y perjuicios** en el caso de que le origine pérdidas. Por ejemplo, si una vendedora de una tienda de ropa no abre la tienda el lunes, el empresario perderá las ventas de ese día.

Incumplimiento grave de la empresa

- Se entiende que existe incumplimiento grave de la empresa por:
 - » La **falta de pago o retrasos continuados** en el abono del salario. La jurisprudencia entiende que para que exista impago deben de existir 3 mensualidades de impagos, y que los retrasos cuando acumulan todos juntos 3 meses, también suponen incumplimiento.
 - » Una **modificación sustancial del contrato** que provoque un **menoscabo de su dignidad**. Por ejemplo, cambiar de funciones de director de marketing a conserje.
 - » **Otros incumplimientos graves**: por ejemplo, **no readmitir** al trabajador ante un traslado, **acoso laboral** o mobbing, etc.
- Cuando la empresa incumple el contrato, el trabajador debe **solicitar al Juzgado de lo Social** que se extinga el contrato, y si el juzgado cree que la extinción es procedente, recibirá una **indemnización de 33 días** por año trabajado, con un tope máximo de 720 días de salarios (la antigüedad anterior a febrero de 2012 computa a 45 días de salario con un tope de 1260 días). Mientras no haya sentencia, **deberá continuar trabajando**.

Víctima de violencia de género

- La trabajadora tiene **derecho a finalizar** el contrato sin cobrar indemnización, pues no hay culpabilidad de la empresa, pero sí que pasará a **situación de desempleo**.

¿SABÍAS QUE...?

La Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género de 2004 establece una serie de **derechos laborales** para que las mujeres que hayan sido víctimas de la violencia de género puedan conciliar las obligaciones laborales con sus necesidades de protección y recuperación, lo cual es completado por el Real Decreto 1917/2008.

- **Reordenación** de su **tiempo de trabajo** conforme a sus necesidades.
- **Reducción de la jornada** laboral y de su sueldo de forma proporcional.
- Las **ausencias o faltas de puntualidad** se consideran justificadas cuando así lo determinan los servicios sociales o de salud.
- Cambio de **centro de trabajo** con reserva de puesto durante los primeros 6 meses.
- **Movilidad geográfica**, si la empresa posee centros de trabajo en diferentes territorios.
- **Suspensión del contrato** con reserva de puesto de trabajo, con derecho a cobrar el desempleo durante 6 meses, ampliable a 18 meses por resolución judicial.
- **Extinción** del contrato con derecho a cobrar el desempleo, por voluntad de la trabajadora.

Caso práctico 6

Alonso está cansado de que la empresa lleve 2 meses sin pagarle, por lo que el día 20 de abril decide no ir más a trabajar, sin avisar. A los 10 días vuelve a la empresa para que le paguen los 20 días de abril, pero se encuentra con una carta de despido por faltas de asistencia al trabajo y con un descuento de 15 días de salario por no haber preavisado según convenio. ¿Tiene razón la empresa? ¿Qué debería haber hecho ante el impago de la empresa?

Situación:

Se trata de un abandono y no de una dimisión, ya que no ha preavisado de que se iba. La empresa puede despedirle por faltas injustificadas de asistencia, además de reducirle en 15 días por los días de preaviso incumplidos, e incluso puede pedirle daños y perjuicios por su abandono del trabajo.

Alonso debería haberse esperado a llevar 3 meses de impagos y entonces poner una demanda en el Juzgado de lo Social, y esperarse a la sentencia para cobrar una indemnización de 33 días por año de servicio, además de los meses de impago.

3.2. Por voluntad de la empresa (despido)

A. Despido disciplinario

Se basa en un **incumplimiento grave y culpable del trabajador**.

El trabajador **no va a tener derecho a indemnización**, solo podrá cobrar lo que haya trabajado (así como pagas o vacaciones pendientes).

Se debe unos **requisitos** de forma: el empresario debe entregarle una **carta de despido**, donde consten hechos **concretos**, y la fecha en que tendrá efecto el despido.

Causas de despido disciplinario

- Faltas repetidas e injustificadas de **asistencia o puntualidad** al trabajo que establezca el convenio como falta muy grave.
- **Indisciplina o desobediencia** en el trabajo.
- **Ofensas verbales o físicas** al empresario, trabajadores, o familiares de ellos.
- **Abuso de confianza** y la transgresión de la buena fe contractual.
- **Indefensión** continuada y voluntaria en el **rendimiento** normal del trabajo.
- **Indefensión habitual o toxicomanía** que afecte negativamente en el trabajo.
- **Atropezo racial**, étnico, por motivos de religión, discapacidad, edad y/o orientación sexual al empresario o a los trabajadores de la empresa.

Estas faltas son concretadas por el **convenio colectivo**, así como por las **sentencias judiciales**, interpretando los hechos en cada contexto.



BUSCA EN TU CONVENIO

Busca en el convenio de tu sector cuándo se considera muy grave:

- Faltar al trabajo o llegar tarde.
- Desobedecer las instrucciones de la empresa.
- Abuso de confianza por parte del trabajador.
- Ofensas al empresario o los trabajadores.

**FÍJATE**

En el despido disciplinario, si el trabajador es:

- Un representante de los trabajadores: hay que abrir un "expediente contradictorio", que consiste en que la empresa debe escuchar previamente al interesado y al resto de representantes antes de despedirlo.
- Un trabajador afiliado a un sindicato: la empresa debe dar audiencia a los representantes de su sindicato en la empresa.

B) Reclamar un despido ante el juzgado

Este procedimiento va a ser común a otras reclamaciones del trabajador individual frente a un despido.

Trámites que debe realizar el trabajador

- Debe presentar una **demanda en el Juzgado de lo Social** en el plazo de **20 días hábiles** contar domingos ni festivos.
- **Pero previamente** debe haber **acudido al S.M.A.C.** (Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación) para **intentar** llegar a un **acuerdo** con la empresa (conciliarse).
- En el caso de que **no haya ido al SMAC**, en el Juzgado le señalarán que no puede interponer demanda hasta que no intente la conciliación.

¿Qué sucede con los plazos mientras se acude al SMAC?

- El plazo de los 20 días hábiles para poner la demanda **se detiene** cuando se presenta la demanda de conciliación en el SMAC, hasta que se produzca el acto de conciliación.
- Una vez finaliza el SMAC sin acuerdo, o bien si no se presenta la empresa, **el plazo vuelve a reanudarse** desde el día en que se quedó detenido al acudir al SMAC.
- Por otro lado, el **máximo** de días que puede quedar detenido el plazo es de **15 días**.

¿Hay que pagar tasas judiciales?

- En la primera demanda que se interpone en el **Juzgado de lo Social** **no hay que pagar tasas**.
- Sí que habría que **pagarlas para recurrir la sentencia** ante el Tribunal Superior de Justicia.
- En abril de 2013, las tasas para recurrir son de **200€ para una persona individual** y de **300€ para las empresas** o personas jurídicas. Además, se le suma una cantidad variable según la cuantía recurrida, que para las personas individuales es del 0,1% y para las empresas del 0,5%.

**Caso práctico 7**

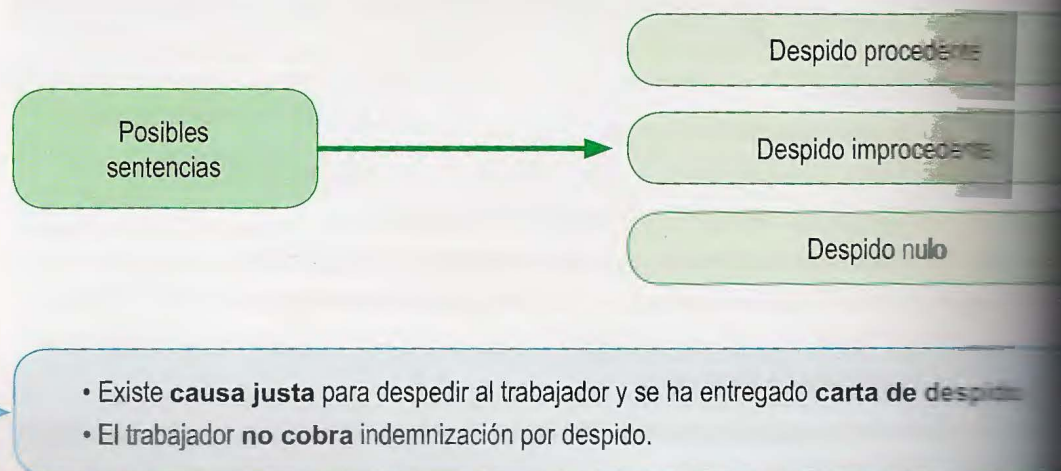
Rosa ha sido despedida el lunes 1 de febrero por motivos disciplinarios, sin embargo no está conforme, por lo que quiere reclamar el despido. ¿Qué trámites debe realizar y de qué plazo dispone para ello?

Solución:

Deberá presentar una demanda en el Juzgado de lo Social, pero antes tendrá que acudir al SMAC para intentar llegar a un acuerdo con la empresa. El plazo del que dispone es de 20 días hábiles de lunes a sábado en el mes de febrero. Al ser despedida el lunes 1 de febrero, el plazo empieza a contar el día 2 y finaliza el miércoles 24 de febrero.

C) Posibles sentencias del Juzgado

Una vez celebrado el juicio, el Juzgado de lo Social puede dictar una de estas **3 sentencias**:



Despido
improcedente
(causas)



- Puede ser por **dos causas**: o porque no queda acreditado el incumplimiento del trabajador, o porque la empresa no le hizo la carta de despido.
- La **empresa tiene dos opciones**:
 - Pagar una **indemnización de 33 días** de salario por año, con un máximo de 720 días;
 - O bien **readmitir** al trabajador y pagarle los **salarios de tramitación** (los salarios como si hubiese estado trabajando desde la fecha de despido hasta la notificación de la sentencia).
- Si el **trabajador es representante de los trabajadores**, es éste el que elige si vuelve al trabajo o cobra la indemnización, no la empresa.
- Si es **improcedente por faltar la carta** (habiendo motivos para el despido), el Juzgado le concede a la **empresa** la opción de readmitirlo y despedirlo en el plazo de 7 días por los anteriores motivos, pero **con carta**, siendo válido el despido disciplinario.

Despido
improcedente
(indemnización
y salarios)



- ¿Qué sucede con la **antigüedad anterior a la reforma** de febrero de 2012? Los años anteriores computan a 45 días con un máximo 42 mensualidades (1.260 días) y, a partir de febrero de 2012, a 33 días con un máximo de 24 mensualidades (720 días). Si el total ya había pasado los 720 días, se queda la indemnización hasta donde llegó. Fíjate en el cuadro del lateral para ver las fechas de contratación del trabajador.
- **Limitación de los salarios de tramitación**:
 - Porque encuentre **otro trabajo** antes de la sentencia.
 - Si la **sentencia** se dicta más allá de **los 90 días**, el exceso de días podrá reclamarlos la empresa al Estado, debido a que ha sido la Administración de Justicia la que ha prolongado el proceso.
 - Hay que recordar que la empresa **no pagará los salarios de tramitación si opta por pagar indemnización**.

Despido
nulo



- Se produce cuando se da uno de los siguientes **motivos**:
 - Cuando se produce una **discriminación o violación de los derechos fundamentales** del trabajador, como por ejemplo la limitación del derecho a huelga.
 - Cuando el **motivo del despido** es: por ser mujer embarazada, en descanso de maternidad, por paternidad, por solicitar el permiso de lactancia, por reducir la jornada por cuidado de hijos o familiares, por suspender el contrato por riesgo durante el embarazo o durante la lactancia. En caso de volver de maternidad o paternidad se mantiene durante los 9 meses siguientes.
 - El empresario deberá **siempre readmitir** al trabajador, y le pagará los **salarios de tramitación** como si hubiese estado trabajando desde la fecha del despido hasta que vuelve al trabajo.



FÍJATE

¿Cómo afecta la antigüedad anterior a 2012 para cobrar el máximo de días de indemnización por despido improcedente?

- Los contratos anteriores a 1984 sí que cobran el máximo de 1.260 días.
- Los contratos entre 1984 y 1996 cobran la cantidad entre 1.260 y 720 días en que se hubiesen quedado por su antigüedad.
- Los contratos firmados después de 1996 tienen como tope los 720 días.

Caso práctico 8

Rosa, que ha sido despedida por motivos disciplinarios, presenta en tiempo y forma la conciliación ante el SMAC y después la demanda en el Juzgado de lo Social. En el juicio no se demuestra que Rosa haya incumplido ninguna de sus obligaciones, y se declara el despido improcedente.

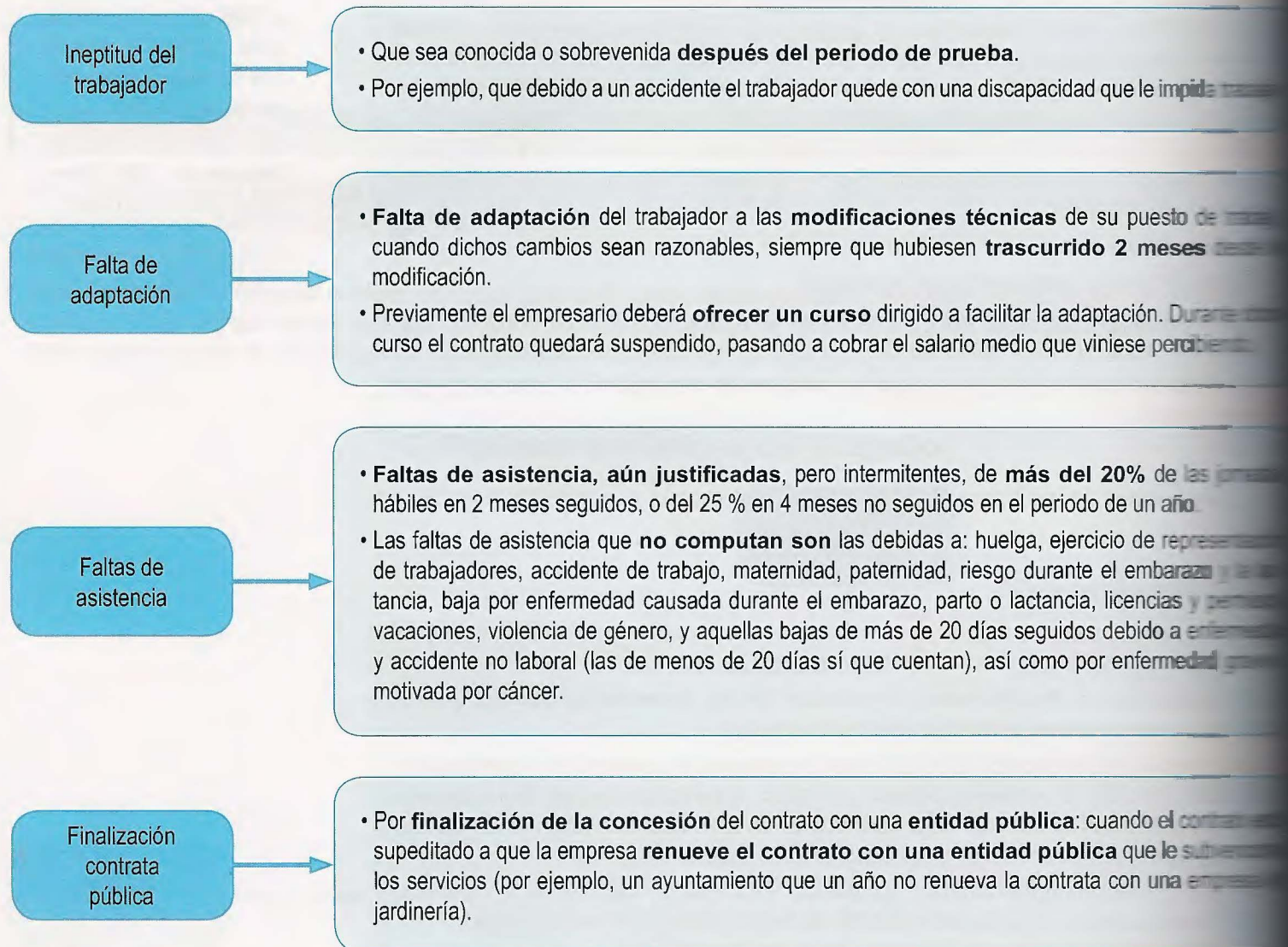
- ¿Qué opciones le dará el Juzgado al empresario?
- Si tuviese una antigüedad de 5 años, anterior al 2012, y un salario de 30€ al día (incluidas pagas extras), ¿a cuánto ascenderá la indemnización?
- Si la sentencia se hubiese dictado 100 días después de producirse el despido, ¿qué sucedería con los salarios de tramitación?

Solución:

- Le dará la opción de que en el plazo de 5 días decida entre readmitirla y pagarle los salarios de tramitación, o bien pagarle la indemnización por despido de 45 días por año, por ser anterior a la reforma de febrero de 2012.
- La indemnización será $45 \text{ días} \times 30 \text{ €} \times 5 \text{ años} = 6.750 \text{ €}$. Los días no superan el límite de 1.260 al ser $45 \times 5 = 225$ días.
- Al dictarse sentencia transcurridos 100 días desde el despido, en el caso de que la empresa decidiese readmitirla y pagarle salarios de tramitación, le podría reclamar al Estado el exceso de 90 días, o sea, 10 días de salarios de tramitación.

D) Despido por causas objetivas

No se basa en un incumplimiento del trabajador, sino en que aparecen unas **circunstancias objetivas** que son:





¿SABÍAS QUE...?

Para poder ser despedido por faltas de asistencia debidas a bajas laborales justificadas deberían darse, por ejemplo, las siguientes circunstancias:

Si en **2 meses** hay 9 semanas de 5 días laborables = 45 jornadas.

Un 20% serían 9 días laborables.

Estar **de baja 10 días laborables** sería motivo suficiente, siempre que las bajas no sean de más de 20 días naturales seguidos, en cuyo caso no contarían.

Amortizar
puestos de
trabajo

- Cuando exista la necesidad de **amortizar puestos de trabajo** por razones técnicas, organizativas, económicas o de producción:
 - » Existen **causas económicas**: cuando de los resultados se desprenda una situación económica negativa como: **pérdidas** actuales o previstas, o **disminución persistente de los ingresos** o ventas que se produzca durante **3 trimestres consecutivos**, comparados con los mismos 3 trimestres del año anterior.
 - » **Causas técnicas**: cambios en los medios o instrumentos de producción (por ejemplo, se instalan robots).
 - » **Causas organizativas**: cambios en los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción (por ejemplo, se cambia el organigrama de la empresa y se juntan dos departamentos).
 - » **Causas productivas**: cambios en la demanda de productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado (por ejemplo, se deja de fabricar un modelo de coche y se cierra esa sección en la fábrica).
 - » Se entiende que existen estas causas cuando **estén relacionadas con**: la competitividad, la productividad o la organización técnica o del trabajo en la empresa.

Los requisitos de forma que se exigen son

- El empresario tiene que entregar la **carta de despido**.
- Debe **preavisar con 15 días de antelación** al trabajador. Si no le avisa, debería pagarle esos días de salario. Durante este tiempo, el trabajador dispone de 6 horas a la semana para buscar otro trabajo.
- Junto a la **carta**, debe entregarle una **indemnización de 20 días** de salario por año trabajado, con un máximo de 360 días (el máximo se alcanza a los 18 años de antigüedad).

El procedimiento de **reclamación frente al despido** es el mismo que en el despido disciplinario, si bien existen algunas **diferencias en cuanto a la sentencia**.

Reclamación y tipos de sentencia

- El trabajador **puede reclamar el despido** con el mismo procedimiento visto antes. Si el Juzgado establece que el despido es **improcedente**, la **empresa** tiene **dos opciones**:
 - Si el trabajador es **readmitido**, debe devolver la indemnización cobrada de 20 días por año (pero sobre los salarios de tramitación por readmisión).
 - Si el empresario decide **pagarle la indemnización** y no readmitirle, como ya le ha pagado 20 días, debe pagarle los otros 13 que faltan hasta los 33 días (salvo que tenga una antigüedad anterior a enero de 2012, en cuyo caso será de 45 días por año).
- Si no le **preavisa**, no es improcedente el despido, pero el trabajador mantiene el derecho a reclamar los salarios de esos 15 días por no preavisar con tiempo.
- Las causas y efectos del **despido nulo** son las mismas que en el despido disciplinario.

**Caso práctico 9**

Indica qué causa objetiva puede ser alegada por la empresa en los siguientes casos:

- No aprender el funcionamiento de una nueva máquina instalada hace 4 meses, habiendo realizado un curso de formación.
- Faltar al trabajo en los meses de enero y febrero por un resfriado durante 10 días laborables y por dolor de espalda no achacable al trabajo durante otros 10 días laborables. En los 2 meses hay 50 días laborables en la empresa.
- Una empresa sustituye a los trabajadores de la caja por cajeros automáticos.
- Las ventas de cosméticos han disminuido durante 3 trimestres consecutivos y se van a despedir a 4 dependientas.

Solución:

- Por falta de adaptación a los cambios tecnológicos, una vez pasados 2 meses y habiendo realizado la formación.
- Por faltas de asistencia, aunque sean justificadas, de más del 20% de las jornadas hábiles en 2 meses: el 40%.
- Por amortización de puestos de trabajo por causas tecnológicas: incorporación de nueva tecnología.
- Por amortización de puestos de trabajo por causas económicas: bajada de ventas en 3 trimestres consecutivos.

E) Despido colectivo

Cuando se trata de un **despido por razones técnicas, organizativas, económicas o de producción, pero que afecta a muchos trabajadores**. ¿Cuántos?

**¿SABÍAS QUE...?**

Cuando en un E.R.E. se despiden a más de 50 trabajadores es obligatorio ofrecer un plan de recolocación gratuito a través de empresas especializadas en orientación profesional y búsqueda de empleo, el cual debe durar al menos 6 meses.

- Que sea toda la plantilla, si son más de 5 (si toda la plantilla son 5, 4, 3, 2 o 1 es objetivo).
- Cuando sean despedidos en un periodo de 90 días:
 - » 10 trabajadores o más, en empresas de menos de 100 trabajadores.
 - » El 10 % de la plantilla, en empresas de entre 100 y 300 trabajadores.
 - » 30 trabajadores o más, en empresas de más de 300 trabajadores.
- Si la empresa despide poco a poco en periodos sucesivos de 90 días a un número inferior de trabajadores, para evitar que se considere colectivo (y así evitar la tramitación de un E.R.E.), incurre en fraude de ley, y los que superan esa cantidad son considerados nulos.

Se cobra la **misma indemnización** que antes: **20 días** por cada año trabajado, con un máximo de 20 días de salario (el máximo se alcanza a los 18 años de antigüedad).

El **procedimiento** consiste en la **aprobación del E.R.E.** (Expediente de Regulación de Empleo). Con la reforma laboral de 2012, ha quedado con las siguientes características:

Abrir un **periodo de consultas**

- Con el **comité de empresa** (o sindicatos) durante un periodo máximo de 30 días (15 días si tiene menos de 50 trabajadores).
- La empresa le remite al comité el **número de despidos y el grupo profesional** al que pertenecen, así como los criterios que ha tenido en cuenta para designar a esos trabajadores. También le remite una **memoria explicativa** de las causas y la **fecha prevista** de despido.
- Los **representantes** de los trabajadores tienen prioridad de permanencia.
- Se debe **negociar** de buena fe para intentar reducir sus consecuencias, como por ejemplo con planes de formación y de recolocación.

Comunicación a la **Autoridad Laboral**

- La empresa **comunica a la Autoridad Laboral** que va a realizar el ERE, la cual puede realizar **verificaciones** y recomendaciones, pero **no puede paralizar la tramitación del ERE**, ya que esta no aprueba el E.R.E. como anteriormente.
- El **comité puede impugnar el despido colectivo** ante el Tribunal Superior de Justicia. El procedimiento se tramita como urgente.
- Los trabajadores** serán avisados mediante carta de despido **con 30 días** de antelación antes de la fecha del despido, desde que se abre el periodo de consultas.

Caso práctico 10

Señala en las siguientes empresas, que van a realizar un despido por causas económicas debido a la disminución de las ventas durante un año respecto al año anterior, qué tipo de despido se trata en cada caso, si es por causas objetivas o es colectivo:

- a) Una empresa de 140 trabajadores que despide a 12 trabajadores.
- b) Una empresa de 90 trabajadores que despide igualmente a 12 trabajadores.

Solución:

- a) En este caso, al tener una plantilla de entre 100 y 300, para que sea colectivo hay que despedir al menos al 10% de la plantilla, que en este caso son 14 trabajadores. Como el despido se queda en 12, no es colectivo sino por causas objetivas.
- b) En este otro, la plantilla es inferior a 100 trabajadores, con lo que para que sea colectivo hay que despedir al menos a 10 trabajadores (no al 10%). Al despedir a 12 trabajadores, sí que es despido colectivo.

F) Despido por fuerza mayor

Se debe a un hecho involuntario e imprevisible que **impide continuar de manera definitiva** con el trabajo. Por ejemplo, se **quema la empresa o se inunda**. Si se pudiera continuar con el trabajo al cabo de un tiempo, se **suspenderían** los contratos durante ese tiempo, los trabajadores pasarían al paro, y luego volverían a trabajar.

Se cobra también una **indemnización de 20 días** por año trabajado, máximo 360 días.

No hay que aprobar un ERE, solo **se envía la documentación a la Autoridad Laboral**, la cual debe constatar los hechos en el plazo de 5 días.

El **FOGASA** puede acordar pagar todo o parte de la indemnización en el caso de que la empresa no pueda pagarla.

G) Pago del FOGASA de una parte de la indemnización

En el tema 4 vimos que cuando existe un despido por causas objetivas o un despido colectivo, las **empresas de menos de 25 trabajadores** pueden pedir la **devolución al FOGASA de 8 días de la indemnización** pagada a los trabajadores (sobre los 20 pagados) por los contratos extinguidos.

El **FOGASA no pagará** en aquellos casos en que los despidos hayan sido declarados **improcedentes**, en **conciliación** previa o por sentencia judicial.

4. El finiquito

Los trabajadores tienen derecho a cobrar el finiquito **cuando finaliza el contrato**, bien porque terminó el contrato temporal o bien porque la empresa o el trabajador decidieron finalizar antes de tiempo el contrato, tal como hemos visto en el tema. ¿Qué cantidades se cobran en el finiquito?

Cantidades a recibir en un finiquito

- Los **salarios** por los días trabajados en el último mes y pendientes de cobrar.
- La parte proporcional de **pagas extras pendientes** de cobrar.
- Los **salarios** por las **vacaciones no disfrutadas**.
- En su **caso**, si procede, la **indemnización por despido**, que será la siguiente:
 - Por motivos **disciplinarios**: ninguna.
 - Por causas **objetivas, despido colectivo y fuerza mayor**: 20 días por año.
 - Por sentencia que declare **improcedente un despido**: 33 días por año (con la salvedad de los 45 días para la antigüedad anterior a febrero de 2012).
 - Por finalización de **contrato de obra o eventual**: 9 días para 2012, 10 días para 2013, 11 días para 2014 y 12 días del 2015 en adelante.



¿SABÍAS QUE...?

Es una práctica habitual que cuando los trabajadores tienen dudas sobre la cantidad del finiquito aceptan firmarlo y recoger el dinero, pero añadiendo al lado de la firma un "no conforme" para reservarse el derecho a revisar el finiquito posteriormente.

Caso práctico 11

Calcula el finiquito del siguiente trabajador que ha sido despedido por causas objetivas el día 12 de abril y no ha disfrutado de sus vacaciones.

Salario base 900

Plus convenio 150

Plus transporte 90

Recibe 2 pagas extras al año de salario base, las cuales están prorrateadas a lo largo del año.

Estaba indefinido con una antigüedad de 4 años y medio.

Se le retiene un IRPF del 14%.

SOLUCIÓN:

A) SALARIOS POR LOS DÍAS TRABAJADOS EN EL ÚLTIMO MES:

Como es habitual que el contrato finalice antes de que termine el mes, el trabajador debe cobrar los días que ha trabajado, aunque no sea mes completo. Para ello calculamos una nómina de 12 días:

A1) El salario bruto:

Salario base = $900 \times 12/30 = 360\text{€}$.

Plus convenio = $150 \times 12/30 = 60\text{€}$

Plus transporte = $90 \times 12/30 = 36\text{€}$

Paga extra prorrateada. Hay que calcular una paga extra entera, dividirla por 6 meses, y después calcular la parte que corresponde a los 12 días de ese mes.

1 paga entera = 1 salario base = 900

Paga extra prorrateada = $900 / 6 = 150\text{€}$ al mes. Como trabaja 12 días, $150 \times 12/30 = 60\text{€}$.

Total salario bruto = salario base + plus convenio + plus transporte + paga extra prorrateada = $360 + 60 + 36 + 60 = 516\text{€}$.

Pero como en toda nómina, hay que descontar la seguridad social y el IRPF de esos 12 días de salario.

A2) La seguridad social:

BCCC = salario base + plus convenio + paga extra prorrateada = $360 + 60 + 60 = 480\text{€}$

El plus de transporte no cotiza porque no supera el 20% del IPREM (106,20€), al mes cobra 90€, que es inferior.

No hay horas extras y coincide la BCCC con la BCCP = 480€. Está dentro de los topes.

Cuotas:

• Contingencias comunes = 4,7% BCCC = 22,56€

• Desempleo = 1,55% BCCP = 7,44€

• FP = 0,1% BCCP = 0,48€.

Total seguridad social = $22,56 + 7,44 + 0,48 = 30,48\text{€}$.

A3) El IRPF:

Como el trabajador no tiene dietas ni gastos de locomoción, todas las demás cantidades salariales y extrasalariales tributan a Hacienda por IRPF. Para este caso le retienen un 14%.

Base de retención = Salario bruto = 516€.

Retención de hacienda = 14% de la base de retención = 72,24€.

A4) El salario neto de los 12 días trabajados:

Salario neto = Salario bruto - seguridad social - IRPF = $516 - 30,48 - 72,24 = 413,28\text{€}$.

Por los 12 días que ha trabajado en el mes de abril cobrará 413,28€.

BI POR LAS PAGAS EXTRAS PENDIENTES:

Si el trabajador tiene la paga extra prorrateada y la va cobrando todos los meses, no necesita calcularse este apartado, pues no hay pagas pendientes por cobrar. En este ejercicio sucede eso, por lo que ya está incluida en el apartado A) anterior.

En el caso de que no la tenga prorrateada, se calcula la parte proporcional en función de lo trabajado en los últimos 6 meses.

BI POR LAS VACACIONES NO DISFRUTADAS:

Si al trabajador le quedasen **días pendientes de vacaciones y finalizase el contrato**, esos días de vacaciones habría que pagarlos. ¿Cómo se calculan?

1º Se calcula cuántos **días de vacaciones** tiene pendientes de cobrar.

2º Se calcula lo que gana de **salario por día de trabajo** durante las vacaciones (excluido lo extrasalarial, por ejemplo durante las vacaciones el trabajador no cobra el plus de transporte, ya que no acude al trabajo).

3º Se **multiplica** lo que **gana en un día** de salario por los **días pendientes de vacaciones**.

4º A esta cantidad se le **resta la seguridad social y el IRPF**, ya que estas cantidades es como si fueran una nómina aparte.

Días de vacaciones pendientes

El trabajador ha trabajado desde el día 1 de enero hasta el 12 de abril, en concreto:

31 días de enero, 28 días de febrero, 31 días de marzo y 12 días de abril. Total = **102 días trabajados**.

Si por trabajar 365 días le corresponde 30 días de vacaciones, por trabajar 102 días = $30 \times 102/365 = 8,38$ **días de vacaciones**.

Salario día (durante las vacaciones)

El salario día incluye: el salario base, el plus de convenio y la paga extra prorrateada, pero **no el plus de transporte**.

Salario mes = $900 + 150 + 150 = 1.200€$.

Salario día = salario mes / 30 = **40€/día**.

Salarios de los días de vacaciones

Salario de los días de vacaciones = salario día x nº días de vacaciones = $40€ \times 8,38 \text{ días} = 335,20€$.

Seguridad social e IRPF

Al salario de las vacaciones se le resta igualmente seguridad social e IRPF.

Por contingencias comunes = $4,7\%$ de $335,20€ = 15,75€$

Por desempleo = $1,55\%$ de $335,20€ = 5,20€$

Por IRPF = $0,1\%$ de $335,20€ = 0,34€$

Total seguridad social = $15,75 + 5,20 + 0,34 = 21,29€$.

Por IRPF = 14% de $335,20€ = 46,93€$.

Salario vacaciones neto

Salario bruto - seguridad social - IRPF = $335,20 - 21,29 - 46,93 = 266,98€$.

BI POR LA INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO:

Por despido por **causas objetivas** el trabajador cobra **20 días de salario por año de antigüedad**. En este salario se **excluyen las cantidades extrasalariales**, como por ejemplo el plus de transporte. El **máximo son 360 días** de salario.

La **indemnización legal** por despido **no cotiza a la seguridad social ni tributa a Hacienda** (sí cotiza y tributa mejoras voluntarias).

Indemnización por despido

Indemnización = 20 días x salario día x antigüedad en años

El **salario día** para la indemnización por despido es la suma de todo lo que se percibe al año dividido por 365 días; (salario base anual + plus convenio anual + 2 pagas extras enteras)/365 = $(900 \times 12 + 150 \times 12 + 2 \times 900)/365 = (10.800 + 1.800 + 1.800)/365 = 14.400/365 = 39,45€ \text{ día}$.

La **antigüedad** es de 4 años y medio = 4,5 años. Le corresponde $20 \times 4,5 \text{ años} = 90 \text{ días}$, está en el límite de los 360 días.

Indemnización = $20 \times 39,45 \times 4,5 = 3.550,50€$. No cotiza ni tributa.

TOTAL FINIQUITO: $413,28 + 266,98 + 3.550,50 = 4.230,76€$



Casos prácticos a resolver

A) Modificación del contrato

1º) A un trabajador le cambian de funciones de oficial de 1ª (grupo profesional 5 del convenio) a peón (grupo profesional 7 del convenio) de forma temporal durante 15 días por una baja que es preciso cubrir inmediatamente.

- a) ¿Está obligado a realizar las nuevas funciones? ¿Por qué? ¿Durante cuánto tiempo?
- b) ¿Qué retribuciones le corresponden?
- c) Si le obligasen a realizar funciones de encargado (grupo profesional 4 del convenio) durante 7 meses seguidos, ¿de qué tipo de movilidad se trataría? ¿Podría solicitar el ascenso?
- d) Si le indicasen que va a realizar las funciones de encargado de forma indefinida, ¿de qué tipo de movilidad funcional se trataría?

2º) A María, Paqui y Fran les han comunicado que van a ser trasladados a otro centro comercial de la misma cadena, en concreto a María a un centro que está a 10km del actual, y a Paqui y Fran a otro que está en otra provincia a 300km del actual. El cambio va a ser por tiempo indefinido para María y Paqui, pero Fran solo va a estar 6 meses fuera. Han sido informados del cambio con 10 días de antelación.

- a) ¿Supone un traslado o un desplazamiento el caso de María? ¿Por qué? ¿Debe aceptarlo?
- b) En el caso de Paqui, ¿es un traslado o un desplazamiento? ¿Qué opciones tiene Paqui ante la decisión de la empresa?
- c) El caso de Pepe, ¿es traslado o desplazamiento? ¿Qué opciones tiene? ¿Tiene algún derecho a días libres adicionales?
- d) ¿Han sido avisados todos con tiempo suficiente?

3º) Alberto trabaja a tiempo parcial por las mañanas en una cafetería, de 7h a 12h. El dueño de la cafetería le comunica que le necesita al mediodía para las comidas, por lo que dejará de entrar a las 7h y su nuevo horario será de 11 a 16h.

- a) ¿Qué tipo de modificación del contrato se trata?
- b) ¿Qué causas debe alegar la empresa para dicha modificación? ¿Con qué antelación debe comunicar el cambio?
- c) ¿Qué opciones tiene el trabajador ante dicho cambio?

4º) Una empresa hotelera está pasando por apuros económicos, ya que sus ingresos no paran de caer año tras año, por lo que decide suprimir las mejoras voluntarias que ofrecía en el salario a los 25 trabajadores y volver al salario fijado por el convenio, que es inferior.

- a) ¿Puede la empresa realizar dicha modificación a todos los trabajadores de forma colectiva? ¿Por qué?
- b) ¿Qué trámites necesita dicha modificación?
- c) ¿Cuándo surge efectos la decisión de la empresa?
- d) Si no están de acuerdo los representantes de los trabajadores, ¿qué pueden hacer?

B) La suspensión del contrato

5º) Señala para las siguientes situaciones a qué causas de suspensión del contrato pueden dar lugar:

- a) María y Mario acaban de tener un hijo.
- b) Una empresa de fabricación de componentes va a cerrar durante 3 meses por problemas económicos.
- c) José Ignacio ha sido suspendido de empleo y sueldo durante 3 meses por una falta grave según convenio.
- d) Mari Carmen tiene acreditada la condición de víctima de violencia de género.
- e) El almacén de una empresa se inunda, con lo que los trabajadores no pueden trabajar durante una semana.

C) Maternidad y paternidad

6º) Elena acaba de dar a luz a dos niñas a los 8 meses de embarazo por lo que los médicos recomiendan que éstas permanezcan más hospitalizadas.

- a) ¿Cuántas semanas de permiso tiene Elena por la maternidad? ¿Le alarga la maternidad por la hospitalización?
- b) Dado que la madre tiene prisa por volver al trabajo, ¿puede acordar con la empresa que ella disfrute 4 semanas y el resto el padre?
- c) Si la madre le cediese 2 semanas al padre, ¿podría revocarlas después? ¿En qué casos?
- d) ¿Qué sucedería en el caso de que falleciesen la madre o el padre?
- e) Si la madre quisiera volver al trabajo lo antes posible, ¿qué características tendría la maternidad a tiempo parcial?

7º) José Manuel es el marido de Elena y padre de las dos niñas del ejercicio anterior.

- a) ¿Cuántos días de permiso tiene a cargo de la empresa y cuánto a cargo de la seguridad social por tener dos hijas?
- b) ¿Cuándo puede disfrutar de los días de paternidad de la seguridad social?
- c) Si la madre le cede 2 semanas del permiso de maternidad, ¿en qué momento puede pedírselas? ¿A la vez que la madre o cuando ella disfrute su permiso de maternidad?
- d) Si el padre quisiera tener el permiso a tiempo parcial, ¿qué características tendría la paternidad a tiempo parcial?
- e) ¿Cuánto tiempo tiene que haber cotizado previamente a la seguridad social para tener derecho a los días de paternidad?

D) Excedencias

8º) Un trabajador es elegido concejal de un ayuntamiento y el desempeño del cargo es incompatible con el horario de trabajo actual.

- a) ¿Qué tipo de excedencia debe solicitar?
- b) ¿Cuándo debe reingresar una vez finalice su cargo?
- c) ¿Conserva la antigüedad y el puesto en la empresa?

Casos prácticos a resolver

14ª) Una trabajadora decide solicitar una excedencia para cuidar de su hijo una vez terminado el permiso de maternidad y la lactancia acumulada (el bebé tiene ahora 5 meses).

a) ¿Qué tipo de excedencia debe solicitar y por cuánto tiempo máximo?

b) Si la solicita por un año, ¿cuándo empieza a contar, desde el nacimiento del bebé o desde la vuelta de la maternidad?

c) Si la solicita por dos años, ¿tiene reserva de puesto de trabajo?

d) Puede negarse la empresa a conceder la excedencia?

15ª) Un trabajador quiere solicitar una excedencia para cuidar de un hijo de 8 años que está hospitalizado y requerirá atención durante un año.

a) ¿Qué tipo de excedencia debe solicitar?

b) ¿Esta dentro de la duración máxima?

c) ¿Se le reserva el puesto de trabajo?

16ª) Javier lleva trabajando en la empresa 2 años y quiere pasarse un tiempo viajando por el mundo, pues le ha tocado una cantidad en su nómina que se lo permite, pero no tanta como para dejar de trabajar para siempre.

a) ¿Qué tipo de excedencia puede pedirse?

b) ¿Cumple con los requisitos? ¿Hasta cuándo no podría volver a solicitar otra excedencia?

c) ¿Tiene reserva de puesto de trabajo? ¿Con cuánto tiempo de antelación debe pedir el reingreso?

E) Extinción por voluntad del trabajador

17ª) Alexandra quiere cambiarse a otra empresa que le ofrece mejores condiciones tanto económicas como laborales. La otra empresa le ofrece que cuanto antes empiece, mejor. Un amigo le ha aconsejado que se largue sin más, que, tal como la han tratado, un día simplemente aparezca. Pero otra amiga le dice que no lo haga, que hay unos trámites que ella aprendió como alumna de FOL y no le costará dinero.

a) Si le hiciera caso a su amigo, ¿cómo se calificaría su actuación? ¿Qué consecuencias conllevaría?

b) Si le hiciera caso a su amiga, ¿qué trámites debería realizar para que no le cueste dinero el irse de la empresa?

18ª) Una empresa debe las nóminas de 5 meses a sus 4 trabajadores. Los trabajadores no saben qué hacer, si esperarse a ver si la empresa se relanza, o si pedir al dueño, o extinguir los contratos y darlos por finalizados. Sin embargo, tampoco saben cómo proceder para extinguir estos contratos.

a) ¿Por qué causa pueden extinguir los contratos los trabajadores?

b) ¿Qué procedimiento deben llevar a cabo?

c) ¿Deben dejar de trabajar al poner la demanda contra la empresa?

d) Si ganan el juicio, ¿qué indemnización recibirían?

F) Despido disciplinario y reclamación del despido

14ª) Clasifica en las siguientes situaciones qué posible causa de despido disciplinario podría alegar la empresa:

a) Faltar 12 veces al trabajo en un mes, que según el convenio es una falta muy grave.

b) No hacer ningún caso de las instrucciones dadas por el jefe.

c) Bajar de forma voluntaria y continuada el rendimiento por debajo del mínimo pactado según un estudio de tiempos.

d) Insultar al jefe.

e) Tratar con menosprecio a un compañero venezolano por su nacionalidad.

f) Llevarse las herramientas de la empresa a casa para uso personal.

15ª) Filemón se ha peleado de forma violenta con Mortadelo porque no le ayuda en el trabajo todo lo que él quisiera. El altercado llega a oídos del Súper, que decide despedir a Filemón.

a) ¿De qué tipo de despido se trata y qué causa puede alegar la empresa?

b) Indica el procedimiento de despido que debe llevar a cabo la empresa.

c) ¿Qué indemnización le corresponde a Filemón?

d) Si Filemón decide reclamar el despido porque no está conforme, ¿qué dos trámites debe realizar para ello?

e) Si Filemón acude al SMAC a los 6 días hábiles a intentar la conciliación, pero luego la empresa no se presenta en el SMAC, ¿qué sucede? ¿Cuántos días le quedan a Filemón para continuar con la tramitación?

16ª) En el caso anterior, el Juzgado de lo Social decide darle la razón a Filemón, pues solo le dijo a Mortadelo que a ver si trabajaba más, pero no le puso la mano encima en ningún momento.

a) ¿Cómo se califica el despido por el Juzgado y qué dos opciones le quedan a la empresa?

b) ¿Qué indemnización puede cobrar si gana 40€ al día y tiene una antigüedad de 20 años anterior a febrero de 2012?

17ª) A una trabajadora, comercial de un concesionario de automóviles, la despiden por motivos disciplinarios por disminución de su rendimiento en el trabajo. Ella reclama, pues la disminución de las ventas se debe a que no entran clientes y, además, sus compañeros venden lo mismo que ella. Por otro lado, cree que el verdadero motivo es su condición de embarazada de 5 meses.

a) ¿Cómo debe ser la disminución del rendimiento para ser causa de despido? ¿Se cumple en este caso?

b) Si el Juzgado cree que el despido se debe a su condición de embarazada, ¿cómo será el despido?

c) ¿Qué consecuencias conllevará?

d) Si la sentencia se dicta a los 100 días desde el despido, ¿qué sucede?

Casos prácticos a resolver

G) Despido por causas objetivas, colectivo y fuerza mayor

18º) A Juan le van a incorporar una nueva máquina en su puesto de trabajo que requiere conocimientos informáticos. Juan, que es un negado para la informática, está temeroso de que lo despidan por no dar el nivel adecuado, todo ello a pesar del curso que va a ofrecer la empresa.

- Si Juan no se adapta, ¿podrían despedirlo? ¿Por qué causa?
- ¿Es necesario que transcurra un plazo desde la modificación técnica?
- Durante el curso de formación, ¿qué salario cobrará Juan?
- ¿Le deben pagar indemnización por despido? ¿De cuánto, si tiene una antigüedad de 4 años anteriores a febrero de 2012 y de 1 año posterior, con un salario día de 30€? ¿Supera la indemnización el tope de días?

19º) Por razones organizativas se va a cerrar un departamento de una empresa de 22 trabajadores, ya que se va a fusionar con otro departamento, y a despedir a los 3 trabajadores que lo forman.

- ¿De qué tipo de despido se trata? ¿Por qué no es colectivo?
- ¿Cuáles son los 3 requisitos para llevar a cabo este tipo de despido?
- Si la empresa preavisa a los trabajadores con 8 días, ¿tendrá que pagar alguna cantidad a los trabajadores?
- ¿Puede la empresa pedir alguna cantidad al FOGASA?

20º) Una empresa de 200 trabajadores va a proceder a despedir a 35 trabajadores, pues lleva 3 trimestres seguidos con disminución de ventas (respecto al año anterior), por lo que va a realizar un E.R.E.

- ¿Se trata de un despido colectivo para poder realizar un E.R.E.?
- Durante el E.R.E., ¿qué información le remitirá la empresa al comité? ¿Cuánto tiempo durará el periodo de consultas?
- ¿Quiénes tienen prioridad de permanencia?
- ¿Qué funciones tiene la Autoridad Laboral (Consellería de Empleo) en el E.R.E.?
- Si el comité no está de acuerdo, ¿qué puede hacer?
- En el caso de que el despido hubiera sido de más de 50 trabajadores, ¿a qué tienen derecho estos trabajadores?

21º) Una fábrica se incendia totalmente sin quedar nada de ella, con lo que la empresa extingue los contratos de los 150 trabajadores que trabajaban en la misma.

- ¿Puede hacerlo la empresa? ¿Por qué motivos?
- ¿Qué procedimiento debe realizarse?
- ¿Qué indemnización recibirán los trabajadores?
- ¿Tiene alguna responsabilidad el FOGASA?

H) El finiquito y las indemnizaciones

22º) Modificación sustancial del contrato:

En la empresa de Emilia se ha producido una gran caída de ventas durante 2 trimestres seguidos (respecto al año anterior), con lo que la empresa ha decidido que va a modificar el salario que venía cobrando Emilia de 1.500€ para rebajarlo al salario según el convenio, que es de 950€. Emilia no está conforme con esta modificación sustancial del contrato que afecta a su cuantía salarial, así que decide aceptar el contrato. El salario base que cobraba eran 1.500€ más dos pagas extras al año de la misma cantidad. Su antigüedad es de 15 años.

Calcula la cantidad que cobrará de indemnización. Fíjate en el convenio.

23º) Despido disciplinario improcedente.

Salvador acaba de ganar un juicio contra la empresa en la que se le ha dado de lo Social ha establecido que el despido es improcedente. La empresa toma la opción de pagar la indemnización. El salario que recibe al día son 27,50€. Recibe dos pagas extras al año de 125€ cada una. Su antigüedad es de 3 años y 4 meses, anterior a 2012.

Calcula la indemnización por despido improcedente.

24º) Calcula el finiquito de un trabajador que ha sido despedido de mayo por causas objetivas y cobra las siguientes cantidades:

Salario base	1080€
Plus convenio	145€
Plus distancia	90€

Cobra dos pagas extras al año de salario base cada una, las pagas están prorrateadas.

Su antigüedad es de 12 años en la empresa, anteriores a febrero de 2012.

De IRPF le retienen un 16%.

El trabajador no ha podido disfrutar de las vacaciones.

25º) Calcula el finiquito de un contrato temporal de obra y servicio que comienza el día 16 de enero y termina el 24 de abril del mismo año.

Las cantidades que recibe son:

Salario base	870€
Plus convenio	105€
Plus de transporte	100€

Cobra dos pagas extras al año de salario base cada una, las pagas están prorrateadas.

De IRPF le retienen un 2%.

El trabajador no ha podido disfrutar de las vacaciones.

Su contrato se realiza en el 2013, con lo que la indemnización por finalización de contrato de obra y servicio es de 10 días de salario por año trabajado.

Repasa conceptos

La modificación del contrato

1º) Un trabajador al que se le cambia de funciones a otro grupo profesional inferior:

a) Es una movilidad dentro del grupo profesional, y no requiere causas organizativas o técnicas.

b) Es una movilidad fuera del grupo profesional descendente, la cual podrá ser solo de forma temporal.

c) Es una movilidad fuera del grupo profesional descendente, la cual podrá ser solo de forma indefinida.

d) Es una movilidad extraordinaria que implica que no podrá volver a su puesto anterior.

2º) El traslado se caracteriza porque:

a) Implica un cambio de centro de trabajo que conlleva cambio de residencia del trabajador.

b) Es definitivo, en el sentido de que el trabajador está trasladado más de un año en un periodo de 3 años.

c) En el traslado el trabajador tiene la opción de extinguir el contrato con 20 días de indemnización por año trabajado, opción que no existe en el desplazamiento.

d) Todas son correctas.

3º) Si a un trabajador la empresa le modifica su horario de trabajo pactado en el contrato, se trata de:

a) Una movilidad funcional fuera del grupo profesional.

b) Una modificación sustancial del contrato, la cual requiere que existan causas objetivas por parte de la empresa.

c) Una modificación sustancial del contrato, donde el trabajador puede aceptar o recurrir, pero nunca extinguir el contrato con derecho a indemnización.

d) Solo puede modificarse el horario si se trata de una modificación sustancial colectiva de todos los trabajadores de la empresa.

La suspensión del contrato

4º) Es causa de suspensión del contrato:

a) La maternidad y la paternidad.

b) Las causas objetivas de la empresa, como son las causas económicas, tecnológicas, organizativas o de producción.

c) Estar de baja laboral por un accidente o una enfermedad.

d) Por fuerza mayor que impida realizar el trabajo temporalmente.

e) Todas son causas de suspensión.

5º) En la maternidad:

a) Después del parto son obligatorias 10 semanas para la madre, sin que las pueda repartir con el padre.

b) La madre puede ceder hasta 10 semanas al padre, pero puede revocarlas o retirarlas si no puede disfrutarlas por hospitalización.

c) La madre tiene derecho a disfrutar de las 16 semanas a tiempo parcial.

d) En caso de que hay parto múltiple, la madre tiene derecho a una semana más por cada hijo a partir del segundo.

6º) En la paternidad:

a) El padre siempre tendrá 15 días de paternidad después del parto.

b) El padre tendrá derecho a 2 días de permiso a cargo de la empresa, los cuales pueden ampliarse por el convenio, y a 13 días a cargo de la seguridad social.

c) Los 13 días de la seguridad social se amplían en un día más por cada hijo a partir del segundo.

d) No es preciso que el padre haya cotizado a la seguridad social para tener derecho a este permiso.

7º) En la excedencia por el cuidado de hijos:

a) Se solicita por tener un hijo menor de 3 años.

b) Empieza a contar desde el nacimiento del hijo.

c) Se le reserva su puesto solo durante los primeros años, y a partir del tercero tiene reserva de un puesto de su grupo profesional.

d) Solo la pueden solicitar o bien la madre o bien el padre.

C) La extinción por voluntad del trabajador

8º) Si un trabajador desea dejar de trabajar en una empresa:

a) Es imposible, ha firmado un contrato y debe cumplirlo.

b) Debería preavisar siempre con 15 días de antelación, de lo contrario la empresa le podrá descontar los días de preaviso incumplidos.

c) Debería preavisar con los días que señale el convenio, de lo contrario la empresa le podrá descontar los días de preaviso incumplidos según marque el convenio.

9º) Si una empresa lleva 4 meses sin pagar a los trabajadores, estos podrán:

a) Extinguir el contrato y pedir a la empresa una indemnización de 20 días por año trabajado.

b) Presentar una demanda ante el Juzgado de lo Social para extinguir el contrato, y mientras no haya sentencia irán a trabajar.

c) Preavisar con 15 días de antelación y así cobrar la indemnización.



Repasa conceptos

D) El despido disciplinario

10º) En el despido disciplinario:

- a) El trabajador no cobrará nada del finiquito
- b) Recibirá la carta de despido a los 20 días del despido.
- c) Las causas del despido disciplinario vienen concretadas por los convenios colectivos, así como por las sentencias judiciales que interpretan los hechos en cada contexto.

11º) Un trabajador que quiere reclamar un despido:

- a) Deberá ir al Juzgado de lo Social directamente en el plazo de 20 días hábiles.
- b) Deberá acudir primero al SMAC y esperar a que se resuelva primero allí el caso y, si no le dan la razón, ya podrá reclamar al Juzgado.
- c) Deberá acudir primero al SMAC, si a los 15 días no le llaman para celebrar la conciliación se reanudará el cómputo de los días que le falten hasta completar los 20 días hábiles para ir al Juzgado de lo Social.
- d) Hay que pagar las tasas judiciales para poner una demanda en el Juzgado de lo Social.

12º) Si el Juzgado de lo Social dicta que el despido es improcedente porque no existen motivos:

- a) La empresa tendrá la opción de o bien pagar la indemnización de 33 días por año (si la antigüedad es posterior a febrero de 2012) o bien pagar los salarios de tramitación y readmitir al trabajador.
- b) La empresa tiene la opción de o bien pagar la indemnización de 20 días por año más los salarios de tramitación, o bien readmitirlo sin salarios de tramitación.
- c) La empresa no pagará salarios de tramitación si la sentencia se dicta pasados 90 días desde el despido.
- d) En el despido improcedente, al igual que en el despido nulo, solo cabe la opción de readmitir al trabajador y pagarle los salarios de tramitación.

E) El despido por causas objetivas

13º) Es causa de despido por causas objetivas:

- a) No adaptarse a las modificaciones técnicas del trabajo en el plazo de un mes desde la introducción de la modificación.
- b) Faltar al trabajo por una sola baja laboral por enfermedad de 25 días seguidos en dos meses.
- c) **La disminución de las ventas durante 3 trimestres consecutivos respecto a las ventas de los mismos trimestres del año anterior.**

14º) En el despido por causas objetivas:

- a) Los trabajadores no recibirán una carta de despido ya que se comunica a través del E.R.E.
- b) Deberán ser preavisados con 20 días de antelación, de lo contrario recibirán de salario tantos días como preaviso incumplido.
- c) Se le entregará al trabajador una indemnización de 20 días de salario por año trabajado, con un tope de 360 días.

F) El despido colectivo y por fuerza mayor

15º) Indica en cuál de las siguientes empresas se produce un despido colectivo y no objetivo:

- a) Una empresa de 500 trabajadores donde despiden a 25 trabajadores.
b) Una empresa de 250 trabajadores donde despiden a 25 trabajadores.
c) Una empresa de 60 trabajadores donde despiden a 7 trabajadores.
d) La b) y la c) son correctas.

16º) Para aprobar el E.R.E. es requisito:

- Comunicarlo a la Autoridad Laboral sin más trámites.
- Consultarlo con el comité o los sindicatos durante un máximo de 15 días, salvo las empresas más pequeñas de menos de 50 trabajadores, en las que será durante un máximo de 20 días.
- Remitir al comité o sindicatos el número de despidos y el número de trabajadores profesionales al que pertenecen, así como los criterios que se han tomado para elegir a los trabajadores.
- Tener la aprobación de la Autoridad Laboral y que apruebe el plan de reestructuración.

17º) En el despido por fuerza mayor:

- a) Se deberá comunicar a la Autoridad Laboral, la causa de los hechos en el plazo de 5 días.
- b) Los trabajadores cobrarán de indemnización 20 días.
- c) Si la fuerza mayor remitiese se deberá volver a contratar a los trabajadores.
- d) La a) y la b) son ciertas.

G) El finiquito

18º) No se cobrará en el finiquito por despido por causas objetivas:

- a) Las vacaciones pendientes de disfrutar del trabajo.
- b) Los salarios pendientes de cobrar por el tiempo trabajado.
- c) Una indemnización de 33 días por año trabajado, con un máximo de 720 días.

ENTORNO LABORAL

La interpretación judicial de los despidos colectivos

"Los jueces ponen límites al nuevo despido de la reforma laboral"

La reforma laboral aprobada el 10 de febrero de 2012 fortaleció las posiciones empresariales en las regulaciones de empleo (despidos colectivos, suspensiones temporales y reducciones de jornada y salario). Ya no hace falta el permiso de la Autoridad Laboral, y el pacto con los sindicatos ha dejado de ser una condición casi imprescindible. Además, la caída de ingresos durante tres trimestres consecutivos justifica el despido objetivo (20 días por año trabajado). En definitiva, se facilita y abaratan las extinciones de los contratos. Y esto fue una tentación grande para firmas como la empresa de transportes Tradisa, que realizaron los ajustes de plantilla que habían puesto en marcha para aprovecharse de las nuevas reglas del juego. En cambio, para la Audiencia Nacional es un "trauco de ley", ya que "supone una manifiesta voluntad de sustraerse del procedimiento legal para beneficiarse de uno más flexible, lo que equivale a cambiar de árbitro y de reglas de juego en pleno partido".

Una regla histórica del empresariado español es que los tribunales deciden de forma abrumadora en su contra en las querellas sobre despidos, pese a que desde el año 2000 la estadística sitúa entre el 30% y el 40% de fallos a su favor. Para atender esta demanda, las dos últimas reformas laborales han acotado el papel de los jueces. El gobierno de Zapatero introdujo el concepto de "pérdidas razonables o previstas" como causa de despido objetivo, y el de Rajoy la caída de ingresos. Pero la tutela judicial existe aún en materia laboral y los tribunales están empezando a señalar los límites que la nueva norma marca.

La primera frontera la señalaron los Tribunales Superiores de Justicia de Cataluña y de Madrid en sendos despidos colectivos. En estas comunidades, las empresas DOPEC y Talleres A, rescindieron decenas de contratos alegando causas económicas. Los jueces anularon la decisión de las compañías, entre otras cosas, porque forman parte de un grupo empresarial y no sirve que se tome la situación económica solo de una compañía para justificar la aplicación de un ERE. Así, se exige que se tome en consideración y se documente todo el grupo.

En el caso de Talleres A, el tribunal ha ido más allá, al apuntar que pese a que ya no es obligatorio el acuerdo entre las partes, sí que tiene que haber una negociación con voluntad de llegar a un pacto. Lo que de ratificarse por el Tribunal Supremo acabará elevando, de hecho, las indemnizaciones mínimas fijadas en la ley. "Quien se acerca a una mesa de consultas de un expediente de regulación con su posibilidad como única, no negocia ni efectúa concesiones, sino que se limita a cumplir formalmente con un trámite", señala la sentencia, que abunda que tal actitud supone una negociación de mala fe.

Esta sentencia, como la que ha firmado hace pocos días la Audiencia Nacional, refuerza el papel negociador de los representantes de los trabajadores, algo bastante muy tocado con la reforma. En el último caso, se anula el despido de Segur Ibérica por negociar individualmente con empleados, mientras lo hacía con el comité. Esta actitud "vacía de contenido" el periodo de consultas (con el comité o sindicatos). Este texto de la Audiencia también marca un camino para la regulación en empresas con varios centros de trabajo. La solución, pactada o no, tiene que ser la misma para el mismo expediente. No sirve llegar a un acuerdo en dos centros y no hacerlo en otro, como sucedió con Segur Ibérica.

Otro aspecto que también ha dejado claro los tribunales es que la documentación para justificar un despido por causas económicas debe reflejar con fidelidad la situación de la empresa. No valen unas cuentas provisionales, especialmente si se usan para prever pérdidas en el futuro, si difieren del resultado definitivo y auditado, como ha dictado el Tribunal Superior de Justicia de Madrid contra la empresa de telemarketing GSS.

Por último, no hay muchas sentencias, ni se ha sentado jurisprudencia (con el Tribunal Supremo). Pero los jueces ya han dejado claro dónde están los límites del nuevo despido. No aceptan que se intente echar trabajadores a la calle y se contrate al mismo tiempo, como hizo GSS. Ni toleran que una empresa extinga contratos durante la vigencia de un ERE de suspensión de empleo en el que se ha comprometido a no despedir, como ha hecho M S.A., que despidió a 23 trabajadores pese a haber pactado una suspensión sobre 71 empleados que estaba en vigor hasta el 31 de diciembre de 2012.

Por último, hay una frontera clara sobre los despidos colectivos es la que marcó el Tribunal Superior madrileño, que definió con claridad qué es una regulación de empleo en su fallo contra GSS: "Los ERE son un coste social para ayudar a las empresas en crisis o con dificultades de productividad que afectan a su supervivencia. No son ni deben ser un medio de destrucción de trabajo para generar más riqueza ni beneficio al empresario que no está en crisis ni tiene dificultades reales".

Se imponen las rescisiones baratas

Los despidos objetivos, los más baratos con 20 días por año trabajado, se han disparado en los 5 primeros meses de 2012. Entre las rescisiones individuales y los despidos colectivos se han registrado 163.185, casi un 50% más que el año anterior, según los datos del Ministerio de Empleo. El recrudescimiento de la destrucción de empleo y la reforma laboral han dado un vuelco a la forma de despedir en España. El año anterior, la vía de despido más utilizada fue el despido "expres" creado en el año 2002, que permitía a las empresas despedir de forma rápida y libre con un coste muy alto (45 días o 33 días por año trabajado). La reforma laboral acabó con el despido expés y facilitó más los despidos objetivos y los colectivos, aunque todavía aparezca el despido expés en la estadística del Ministerio de Empleo pues están incluidos los despidos recurridos y que aún no tienen sentencia judicial.

Fuente: El País. Extracto de noticia de Esther Tejedor/ Manuel V. Gómez. 13-8-12.

PREGUNTAS:

1. Señala algunos límites que están poniendo los tribunales en las sentencias sobre despidos, en concreto, en los casos Tradisa, DOPEC y Talleres A, Segur Ibérica, GSS y MSA.
2. ¿Cuánto se han incrementado los despidos objetivos y colectivos en los primeros 5 meses de 2012? ¿En qué consistía el despido "expés"?
3. Reflexiona sobre la definición que dio el Tribunal Superior de Justicia de Madrid sobre qué es una regulación de empleo y qué no es.

EDUCACIÓN EN VALORES EN EL MUNDO LABORAL

El dilema de sacrificar sueldo para salvar el empleo

"Hay que elegir entre subir los sueldos o asegurar los empleos". El presidente de Seat, Erich Schmitt, lanzaba recientemente esta eslogan la hora de decidir. En una dura votación, en medio de la disyuntiva moral y la división sindical, los trabajadores aceptaron congelar este año y una subida de la mitad de la inflación para el año que viene. Estaba en juego, según Seat, que la casa matriz, Volkswagen, la fabricación de un modelo nuevo de Audi a Martorell y 1.500 puestos de trabajo.

La crisis ha colocado a muchas firmas en este dilema. Miles de trabajadores se están viendo obligados a deshojar la margarita entre el hombro y el temor a que el sacrificio sea inútil por la falta de garantías de que se alcance la estabilidad. Tienen una presión añadida: la subida de precios, que rozan la deflación.

¿Qué haría usted? ¿Lo aceptaría (obviamente, antes de saber si está en la posible lista de despidos)? ¿Es ético? ¿Juegan las empresas con el miedo que provoca la crisis y los escalofriantes datos sobre el aumento del paro? Y dejando de lado las cuestiones morales, ¿es una medida desde un punto de vista estrictamente económico?

Javier Ibars, responsable de Relaciones Laborales de Fomento del Trabajo, adscrita a la CEOE, manifiesta: "La congelación salarial es una posible válvula de oxígeno para algunas empresas que están asfixiadas por la falta de liquidez. En los contextos de crisis las medidas salariales no favorecen a la contratación, y una medida así puede tener su incidencia en la competitividad de las empresas".

Rafael Ortiz, socio de Garrigues, apunta que "no siempre el problema de una empresa se resuelve por la vía laboral. Hace poco una empresa convencida de llevar a cabo un recorte salarial. Al final, vimos que los costes laborales sólo representaban un 5% del total. Mucho más importantes los costes logísticos y de las materias primas. Una medida así tiene sentido si se compite con empresas con costes inferiores y se pierden ventas por ese motivo".

El responsable de CCOO en Seat, Lolo Gálvez, que se manifiesta en contra, incita a la rebelión. Su sindicato está dispuesto a negociar para reducir costes, pero no a cualquier precio. "Me parece inmoral que las empresas jueguen con el miedo de la gente, una auténtica manipulación. Hay un precio por el que uno se puede levantar a las 4 de la mañana para ir a trabajar, y otro en que empieza a ser oneroso".

Sandalio Gómez, profesor de Relaciones Laborales del IESE, apoya la congelación salarial "siempre que sea algo sincero por parte de la empresa y que haya un compromiso real del empresario por sacar el negocio adelante. Cuántas veces los trabajadores han aceptado reducir sueldo y la empresa ha acabado echando a gente a la calle", recuerda.

FUENTE: EL PAÍS. 13-5-2009. Serafí del Arco. Extracto del artículo "El dilema de sacrificar sueldo para salvar el empleo".

- ¿Qué aceptaron los trabajadores de Seat? ¿Qué estaba en juego?
- Para Javier Ibars, ¿por qué es una válvula de oxígeno? Y para Rafael Ortiz, ¿cuándo tiene sentido esta medida?
- ¿Qué opina el representante de CCOO en Seat? Para Sandalio Gómez, ¿cuándo hay que apoyar este tipo de medidas?
- ¿Qué opinas tú? ¿Es una buena medida? ¿Crees que es ético y justo? Organiza un juego de roles donde 3 alumnos sean los representantes de la empresa y 3 los representantes de los sindicatos, e intentad llegar a un acuerdo sobre la congelación salarial para evitar despidos del 5% de la plantilla.

Los afectados por despidos colectivos sin acuerdo crecen un 120%

Hasta noviembre de 2012 el número de total de expedientes de regularizaciones de empleo creció hasta los 29.958, un 66% más. Los despidos llegó a 406.810, un 46% más. También crecen las cifras parciales, y entre estas últimas destaca el aumento del número de afectados por despidos colectivos que acabaron sin pacto: pasó de 6.676 a 15.021, un 120% más que en los primeros 11 meses de 2011, según el Ministerio de Empleo. Han crecido los 3 tipos de regularización que contempla la ley: la reducción de jornada en un 104%, las suspensiones en un 59% y los despidos masivos en un 18%. No obstante, el detalle de este último sí que muestra un salto muy importante en los despidos colectivos no pactados. ¿Por qué? Porque anteriormente si el ERE le llegaba a la Autoridad Laboral con el aval de un pacto, ésta tenía el remedio que darle su visto bueno. Esto reforzaba mucho el poder de negociación de los sindicatos, que de hecho casi gozaban de veto. Pero, a pesar del protagonismo de los despidos colectivos, el 88% de las rescisiones de los contratos llegan por la vía individual. En todo, los puestos de trabajo se eliminan a través de la no renovación de los contratos temporales.

FUENTE: EL PAÍS. 29-1-13. Extracto de la noticia de M.V.G.

- ¿Cuánto han aumentado el número de afectados por regularizaciones de empleo de un año a otro? ¿Y los despidos colectivos? ¿Cuánto han crecido las reducciones de jornada, las suspensiones y los despidos respecto al año 2011?
- ¿Por qué anteriormente se buscaba el pacto del ERE con los sindicatos o el comité? ¿Hay más despidos colectivos o individuales?
- ¿Qué opinas del papel que tienen los sindicatos o el comité de empresa en las negociaciones de un ERE con la reforma laboral de 2012?

Unidad 6

Participación de los trabajadores

CONTENIDOS:

1. La libertad sindical.
2. La representación unitaria.
3. Los sindicatos.
4. El convenio colectivo.
5. Los conflictos colectivos.
6. El derecho de reunión.



OBJETIVOS:

- Ser conscientes de los dos modelos de participación: sindical y unitaria.
- Conocer quiénes pueden ser los representantes de los trabajadores.
- Saber la relación existente entre convenio de empresa y de sector.
- Conocer los requisitos básicos y los efectos de una huelga general.
- Valorar la solución extrajudicial de conflictos como una vía de acuerdo.

1. La libertad sindical



FÍJATE

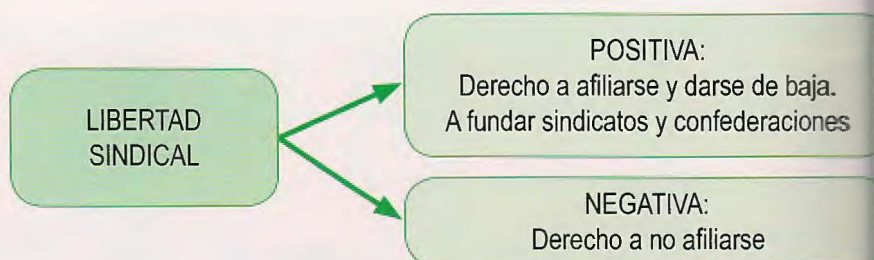
La libertad sindical no siempre ha sido reconocida como un derecho de los trabajadores, sino que incluso ha sido considerada un delito.

A nivel mundial, es la OIT la que aprueba, en los años 1948 y 1949, los convenios números 87 y 98 para reconocer este derecho, el cual no es ratificado por España hasta 1977.

Los sindicatos están **reconocidos legalmente** desde 1977, pues anteriormente se **con** tanto crear sindicatos como pertenecer a ellos. Con la **Constitución Española de 1978** el derecho sindical pasa a ser un derecho fundamental de todos los ciudadanos, el cual viene recogido en el artículo 28.

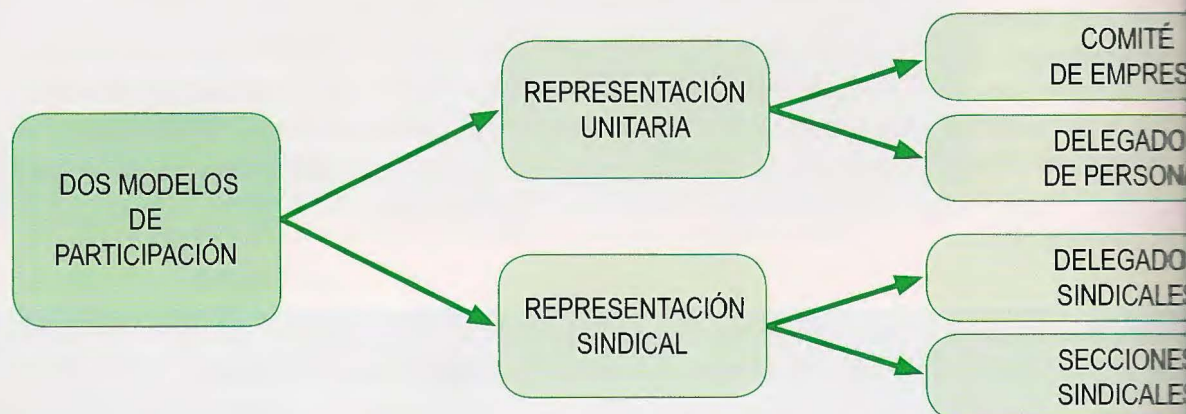
La libertad sindical tiene dos vertientes: **la libertad sindical positiva y la libertad sindical negativa**. La positiva establece que todos los ciudadanos tienen **derecho a afiliarse** a un sindicato y a darse de baja voluntariamente, y también a **fundar sindicatos**. A estos se les reconoce el derecho de confederarse con otros sindicatos.

Sin embargo, la libertad sindical no solo es afiliarse a un sindicato o crearlo, sino que también incluye la **libertad sindical negativa**: nadie puede ser obligado a pertenecer a un sindicato. En definitiva, la Constitución establece **tanto la libertad de afiliarse como la de no afiliarse**.



Por ello, **debido a que existe libertad sindical positiva y negativa**, a la hora de representar a los compañeros de trabajo en la empresa no es obligatorio pertenecer a un sindicato y que el representante no sea elegido por los compañeros, sino que se permite que los trabajadores voten directamente a sus representantes, formen parte o no de un sindicato. De ahí que existan **dos modelos** o maneras de representar a los trabajadores:

- La **representación unitaria**: formada por los delegados de personal y los miembros de la empresa que han sido **elegidos por los compañeros de trabajo a través de unas elecciones**. A estas elecciones se pueden **presentar tanto los trabajadores miembros de un sindicato como los independientes** que no pertenecen a ninguno de ellos. Al ser elegidos por los compañeros de la empresa, van a representar a todo el personal de la misma.
- La **representación sindical**: son los delegados sindicales y secciones sindicales **elegidos por los sindicatos** para representar a los mismos dentro de la empresa. Al ser elegidos por un propio sindicato, solo van a representar a ese sindicato, no a todo el personal de la empresa.



2. La representación unitaria

La representación unitaria está formada por los representantes que **son elegidos directamente por los trabajadores a través de unas elecciones**. Al ser elegidos por la plantilla del centro de trabajo, representan a ésta en su totalidad, al contrario de lo que sucede con los delegados sindicales, que solo representan a su sindicato.

A) Las elecciones a representantes

Las **elecciones** son **cada 4 años**. Se trata de un proceso largo y complejo donde solo vamos a destacar las siguientes características:

Características de las elecciones a representantes

- Se **pueden presentar** todos los mayores de 18 años que tengan una antigüedad de al menos 6 meses, y pueden votar todos los mayores de 16 años que tengan una antigüedad mínima de 1 mes.
- La **mesa electoral** está formada por un presidente, el trabajador más antiguo, y 2 vocales, el más mayor y el más joven en edad. Hay una mesa electoral cada 250 trabajadores o fracción, por cada uno de los colegios electorales.
- Si hay **al menos 50 trabajadores**, hay un **comité de empresa**, y se forman **2 colegios electorales**: uno para técnicos y administrativos (cuello blanco), y otro para operarios, trabajadores cualificados y no cualificados (cuello azul). Por tanto, cada sección de trabajadores elige a sus representantes.
- Si hay **menos de 50 trabajadores** en el centro, se eligen de 1 a 3 **delegados de personal**. Todos los candidatos se presentan juntos en **un solo colegio electoral**.
- Para el **comité de empresa** se utiliza el sistema de **lista cerrada** con las candidaturas de los sindicatos o independientes (como en las Cortes por listas), y para delegados de personal hay **una sola lista ordenada** alfabéticamente con todos los candidatos, donde se rellenan de 1 a 3 casillas de la lista.
- Las **candidaturas** que logran **menos del 5%** de los votos no obtienen representantes, y sus votos son **anulados**.



¿SABÍAS QUE...?

Para presentar una candidatura independiente hace falta entregar un aval de firmas del triple de puestos que se desean ocupar. Así, por ejemplo, para cubrir 5 puestos habría que presentar 15 firmas.

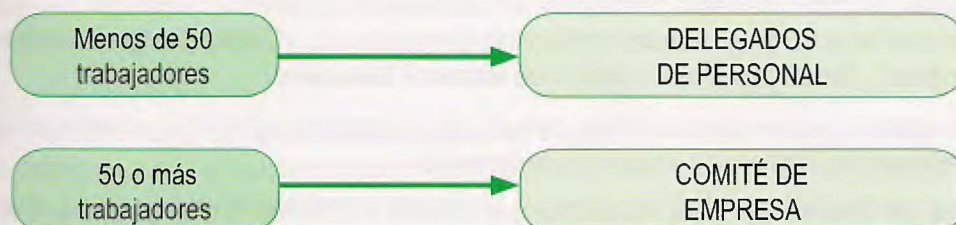
Caso práctico 1

En dos empresas, de 50 y de 40 trabajadores, se van a celebrar elecciones a representantes. ¿Se elegirán delegados de personal, o miembros del comité de empresa? ¿Se utiliza lista abierta o cerrada? ¿Cuántos colegios electorales deben haber?

Solución:

En la empresa de 50 trabajadores habrá un comité de empresa, por lo que se utilizará la lista cerrada por candidaturas y habrá dos colegios electorales, uno para operarios y otro para técnicos y administrativos. En la empresa de 40 trabajadores habrá delegados de personal, se utilizará la lista abierta con los candidatos ordenados alfabéticamente y habrá un único colegio electoral.

B) Los delegados de personal y el comité de empresa



Delegados de personal

De 6 a 10 trabajadores	1 delegado
De 11 a 30 trabajadores	1 delegado
De 31 a 49 trabajadores	3 delegados

Los **delegados de personal** son los representantes de los trabajadores en aquellos centros de trabajo de menos de 50 trabajadores.

En empresas de **6 a 10** trabajadores existirá, de forma **voluntaria**, un delegado de personal, así lo decida la mayoría de la plantilla.

En centros de entre **11 y 49** trabajadores será **obligatorio** que existan entre **1 y 3** delegados de personal, según la tabla. En el caso de que sean 3 delegados, las decisiones las tomarán de común acuerdo.

El **comité de empresa** es el órgano de participación obligatorio que existe en los centros de trabajo que tengan al menos 50 trabajadores.

El comité ejerce sus funciones de forma colegiada, o sea, por mayoría de sus miembros. El número de miembros del comité en cada caso es el que aparece en la tabla.

Comité de empresa

Trabajadores	Miembros
De 50 a 100	5
De 101 a 250	9
De 251 a 500	13
De 501 a 750	17
De 751 a 1.000	21
De 1.000 en adelante	Se añaden 2 miembros más por cada 1.000 ó fracción, (máximo 75 miembros)

C) Otros comités

- El **comité conjunto**: en aquellos centros de trabajo de la misma provincia, o de distinta provincia cuyos municipios sean limítrofes (fronterizos), si cada uno no llega a 50 trabajadores pero sumados todos sí se alcanza esa cifra, se creará un comité de empresa conjunto para todos los centros.
- El **comité intercentros**: los convenios colectivos podrán pactar que cuando exista un comité de empresa se pueda crear un comité intercentros que esté formado por representantes de los comités de empresa.
El número máximo para este comité será de 13 miembros, y serán elegidos entre los integrantes de los distintos comités de empresa.
- El **comité de empresa europeo**: se podrá crear a iniciativa de la dirección o de un minoritario de los trabajadores que pertenezcan a dos centros de distintos países. Su función es de información.

Caso práctico 2

En la provincia de Valencia se han realizado elecciones a representantes en 3 empresas. Una empresa cuenta con 3 centros de trabajo, los cuales hay 25, 20 y 15 trabajadores respectivamente. La segunda empresa cuenta con un sólo centro de trabajo de 120 trabajadores. La tercera empresa cuenta con un centro de trabajo de 40 trabajadores.

¿Cuántos delegados de personal o miembros de comité de empresa tendrán cada empresa?

Solución:

La primera empresa tendrá un comité de empresa conjunto, pues aunque cada centro por sí solo no llega a 50 trabajadores para tener comité, al sumar todos los trabajadores de los centros de la misma provincia sí que suman 60 trabajadores y tendría un comité conjunto formado por 5 miembros.

La segunda empresa tiene entre 101 y 250 trabajadores por lo que tendrá 9 miembros en el comité de empresa.

La tercera empresa al estar entre 31 y 49 trabajadores contará con 3 delegados de personal pero no llega a tener comité de empresa.

Caso práctico 3

La empresa Caramelo, SA cuenta con una fábrica y tiendas distribuidoras de sus productos, tanto en España como en la UE. En España cuenta con 1 fábrica de 2.200 trabajadores, así como una tienda distribuidora por cada una de las provincias españolas con una plantilla de 52 trabajadores cada tienda. En otros países de la UE tiene 5 tiendas de 60 trabajadores cada una. ¿Cuántos comités de empresa tendrá esta empresa en España y de cuántos miembros? ¿Tendrá otro tipo de comités esta empresa? **Solución:**

En España la empresa contará con un comité de empresa para la fábrica, formado por 25 miembros (21+2+2), y además con un comité de empresa por cada una de las provincias españolas formado de 9 miembros cada comité.

De forma voluntaria, podrá establecerse por convenio un comité intercentros que coordine a todos los comités de empresa, el cual estaría formado por un máximo de 13 miembros. Asimismo, se podrá constituir un comité de empresa europeo al tener centros de trabajo en distintos países.

D) Competencias y garantías

Los delegados de personal y miembros del comité de empresa disponen de una serie de competencias y de garantías para **poder realizar sus funciones**. Así mismo, cuentan con un **crédito horario**: una serie de horas libres para poder realizar estas funciones. Los delegados sindicales cuentan también con las mismas garantías y con el crédito horario, si bien sus funciones o competencias son distintas, como ya vimos en el apartado anterior.

COMPETENCIAS

Recibir información por parte de la empresa en temas como: la situación económica y contable, los accidentes de trabajo, los contratos realizados, el absentismo, cambios en la plantilla y previsiones, sanciones impuestas a trabajadores, etc.

Derecho a ser consultado en temas como: despidos, reestructuración de la plantilla, traslados, reducciones de jornada, suspensiones de contratos, etc.

Vigilar el cumplimiento de la normativa laboral y de seguridad e higiene, así como interponer denuncias ante la Inspección de Trabajo o acudir al Juzgado de lo Social.

GARANTÍAS

No pueden ser **despedidos ni sancionados** de forma **discriminatoria** por el hecho de ser representantes. Si un representante cree que ha existido discriminación lo puede alegar en el juicio, y es la empresa quien debe probar que no la hubo. En caso contrario, el despido se declara nulo y el representante puede volver al trabajo. Este derecho se alarga hasta un año después de que termine su mandato. En el caso de que el **despido sea improcedente**, el que decide si cobra la indemnización o es readmitido es el representante y no la empresa.

Si se le impone una **sanción grave o muy grave**, primero hay que escuchar al representante, así como al resto de representantes, para que puedan expresar su versión de los hechos. Este trámite se llama "apertura de expediente contradictorio". Si la empresa no lo realiza, el despido es nulo.

Tienen **prioridad de permanencia** en la empresa en caso de despido o suspensión por causas económicas o tecnológicas. También tienen prioridad de permanencia en el caso de que se produzca un traslado.

Tienen derecho a **expresar sus opiniones** en las materias propias como representante.

Tienen derecho a un **crédito horario** para realizar sus funciones dentro de la jornada laboral, según la tabla que figura en el lateral.

Cabe la posibilidad de que por convenio se regule que las **horas se acumulen** a los representantes más votados, de manera que estos queden liberados totalmente de la actividad laboral y se dediquen solamente a ejercer funciones sindicales. Son los llamados "**liberados sindicales**".

Caso práctico 4

Susana ha escuchado que los delegados sindicales o de personal nunca pueden ser despedidos: hagan lo que hagan o aunque exista un E.R.E., a ellos, por ser delegados, nunca los pueden tirar. Pero Nerea le dice que no es así. Que los pueden despedir por motivos disciplinarios, lo único es que la empresa tiene que demostrar que no había discriminación, y que en un E.R.E. también los pueden despedir, lo que sucede es que son los últimos en ser despedidos.

¿Quién tiene razón, Susana o Nerea?

Solución:

Nerea está en lo cierto, pues los representantes pueden ser despedidos. Gozan de la garantía de que hay que demostrar que no hubo discriminación con ellos y es preciso escuchar de forma previa al representante y a los demás representantes. Así mismo, en caso de despido colectivo, serían los últimos en ser despedidos.



FÍJATE

Crédito horario de los representantes:

- » Hasta 100 trabajadores en el centro: 15 horas al mes.
- » De 101 a 250 trabajadores: 20 horas al mes.
- » De 251 a 500 trabajadores: 30 horas al mes.
- » De 501 a 750 trabajadores: 35 horas al mes.
- » Más de 750 trabajadores: 40 horas al mes.

3. Los sindicatos

Los sindicatos son **asociaciones de trabajadores** para la defensa y promoción de sus intereses que les son propios de cara a mejorar las condiciones de trabajo.

3.1. La organización de los sindicatos

La **organización interna** de los sindicatos ha de ser democrática. Los sindicatos tienen libertad para elaborar sus **propios estatutos** y órganos de gobierno, para elegir a sus representantes y organizar su programa de acción sindical, así como para gestionar los bienes que les son propios.

¿Cómo **se financian** los sindicatos? A través de dos vías principales: las cuotas de los afiliados y ayudas y subvenciones públicas que reciben.

No todos los trabajadores pueden pertenecer a un sindicato:

¿Quiénes pueden pertenecer a un sindicato?	¿Quiénes no pueden pertenecer a un sindicato?
<ul style="list-style-type: none"> • Los trabajadores por cuenta ajena. • Los parados. • Los jubilados y los trabajadores que hayan quedado incapacitados. • Los trabajadores por cuenta propia (autónomos) que no tengan trabajadores contratados. 	<ul style="list-style-type: none"> • Los jueces, magistrados y fiscales. • Las Fuerzas Armadas (el ejército) y cuerpos de carácter militar (Guardia Civil). • Las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado. Podrán pertenecer o no según lo que establezcan las leyes que lo desarrollen. Actualmente no pertenece al sindicato de policía.

¿Qué tipos de sindicatos existen?

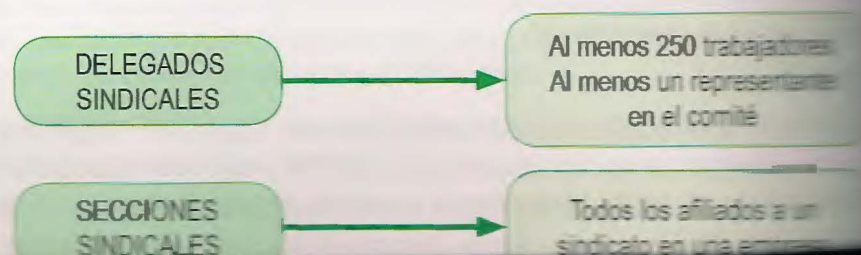
En función de si **representan a muchos o pocos** trabajadores tenemos los siguientes:

- Los **sindicatos más representativos a nivel estatal**: son aquellos que tienen más de 100 delegados en las elecciones sindicales, contabilizados a nivel nacional. En España, actualmente son los dos sindicatos más grandes: **UGT y CCOO**.
- Los **sindicatos más representativos a nivel autonómico**: son aquellos que tienen más de 100 delegados en una Comunidad Autónoma y que además cuentan con más de 1.500 delegados. Por ejemplo, el sindicato E.L.A. en el País Vasco.
- Los **sindicatos más representativos**: son aquellos que han obtenido en un ámbito funcional (de un solo sector) más del 10% de delegados. Por ejemplo, en el ámbito de los funcionarios el sindicato C.S.I.F., que solamente representa a funcionarios.

Los sindicatos más representativos tienen una serie de **derechos añadidos** al resto de sindicatos. Por ejemplo, los más representativos a nivel estatal (UGT y CCOO) son los que representan a los trabajadores ante la Administración, y también tienen derecho a que se les cedan inmuebles públicos para sus actividades.

3.2. La participación de los sindicatos en las empresas

La participación de los sindicatos en las empresas se lleva a cabo a través de los delegados sindicales y las secciones sindicales.



FÍJATE

Los dos sindicatos más representativos a nivel estatal: UGT y CCOO.



FÍJATE

Al igual que existen sindicatos para representar a los trabajadores, también existen Asociaciones Empresariales para representar a los empresarios.

Las dos más representativas a nivel estatal son la C.E.O.E. y la CEPYME.



cepyme
CONFEDERACIÓN ESPAÑOLA DE
A PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS



Confederación Española
de Organizaciones Empresariales

A) Secciones sindicales

Las **secciones sindicales** son **todos los afiliados a un sindicato** dentro de una empresa. Las secciones sindicales y los afiliados tienen los derechos que se indican más abajo.

Las **secciones sindicales** que formen parte de los sindicatos más representativos o de sindicatos que tengan **algún** representante en el comité de empresa, tienen unos **derechos añadidos**:

- Derecho a un **tablón de anuncios** en el centro de trabajo, situado en un lugar accesible.
- Derecho a un **local** adecuado para sus actividades, si el centro tiene **más de 250 trabajadores**.
- Derecho a **negociar convenios** colectivos en la empresa.

Derechos de los trabajadores afiliados a un sindicato	Derechos de las secciones sindicales como colectivo
<ul style="list-style-type: none"> - distribuir información del sindicato en la empresa. - recibir información del sindicato en la empresa (correo). - celebrar reuniones para los afiliados al sindicato (los que acuden deben estar fuera del horario laboral). - auditar las cuotas del sindicato (ahora ya suelen estar domiciliadas en el banco). 	<ul style="list-style-type: none"> • A presentarse a las elecciones a representantes en las empresas (comité de empresa / delegados de personal) • A plantear huelgas. • A plantear un conflicto colectivo ante el Juzgado de lo Social o Tribunal Superior de Justicia en caso de discrepancia con la empresa.

B) Delegados sindicales

Los **delegados sindicales** son los **representantes del sindicato dentro de la empresa**. Son elegidos por los propios afiliados al sindicato, y representan sólo a éste.

Requisitos para que un **sindicato tenga delegados sindicales**:

- Que existan en los centros de trabajo que tienen **al menos 250 trabajadores**.
- Que el sindicato debe haber obtenido **al menos un representante en el comité** de empresa.

¿Cuántos delegados sindicales pueden haber?

- El **sindicato** tiene menos del 10% de votos: 1 delegado sindical para cada sindicato.
- El **sindicato** tiene al menos el 10% de votos, según el tamaño del centro:
 - El centro **tiene** entre 250-750 trabajadores: 1 delegado sindical para cada sindicato.
 - El centro **tiene** entre 750-2000 trabajadores: 2 delegados sindicales para cada sindicato.
 - El centro **tiene** entre 2000-5000 trabajadores: 3 delegados sindicales para cada sindicato.
 - El centro **tiene** más de 5000 trabajadores: 4 delegados sindicales para cada sindicato.

Los delegados sindicales tienen **derecho** a asistir a las **reuniones del comité de empresa** con voz y voto, y se les deben comunicar los expedientes por faltas graves y muy graves de los trabajadores que estén afiliados a su sindicato.



FÍJATE

En el lenguaje coloquial se suelen llamar "delegados sindicales" o "enlaces sindicales" a todos los representantes de los trabajadores. Sin embargo, estos solo representan a los sindicatos, y no son los representantes elegidos por los trabajadores en las elecciones.

Además, muy pocas empresas tienen 250 trabajadores para poder tener delegados sindicales.

Caso práctico 5

En un centro de trabajo de 900 trabajadores se celebraron elecciones a representantes el mes pasado. El sindicato X ha obtenido el 60% de los votos, el sindicato Y el 31% de los votos y el sindicato Z el 9% de los votos. Todos ellos han conseguido tener representación en el comité de empresa, pero se preguntan cuántos delegados sindicales les toca a cada uno de ellos.

Solución:

Como el **centro** de trabajo tiene más de 250 trabajadores, los sindicatos que tengan presencia en el comité de empresa podrán tener delegados sindicales. Los sindicatos que tengan menos del 10% de los votos solo tendrán un delegado sindical, como es el caso del sindicato Z. Los sindicatos X e Y, que tienen más del 10% de los votos, y por tratarse de un centro que posee entre 750 y 2.000 trabajadores, les corresponden 2 delegados sindicales a cada uno.

4. El convenio colectivo

A lo largo de las unidades de derecho laboral hemos ido analizando el convenio colectivo del sector de ciclo formativo. En este apartado tan sólo veremos el ámbito en el que se aplican y cómo ha afectado la reforma laboral de 2012 a los convenios colectivos.

A) Ámbito de aplicación



BUSCA EN TU CONVENIO

Busca en el convenio de tu sector el ámbito personal, territorial, funcional y temporal al que se aplica el convenio.

- **Ámbito personal:** lo habitual es que los convenios obliguen a todos los trabajadores y empresas de ese sector o empresa en el que se negocia. Sin embargo, a veces se puede firmar un convenio para determinadas categorías profesionales, como es el caso de los pilotos de aerolíneas, que firman su propio convenio.
- **Ámbito territorial:** es el territorio en el que se aplican: estatal, de comunidad autónoma, de provincia o a nivel local.
- **Ámbito funcional:** es el sector económico donde se aplica, por ejemplo, convenio del metal, de hostelería, de artes gráficas, etc., o, en su caso, la empresa.
- **Ámbito temporal:** son los años por los que se pacta el convenio. Lo habitual es que se firmen para 2 años, pero con la reforma laboral ahora puede cambiar.

B) Convenios y reforma laboral de 2012

La reforma laboral de 2012 ha introducido importantes cambios en el ámbito temporal de los convenios colectivos, así como en su alcance y la posibilidad de modificarlos.

Anterior a la reforma laboral 2012	Con la reforma laboral 2012
<ul style="list-style-type: none"> • Una vez terminada la duración del convenio se prorrogaban automáticamente hasta que hubiese un nuevo acuerdo (salvo que se hubiese pactado lo contrario). • Los convenios de ámbito territorial superior tenían preferencia sobre los convenios inferiores de empresa, de manera que el convenio, por ejemplo, de una empresa del metal, solo podía mejorar el convenio del sector del metal, pero no empeorarlo. • Una empresa, para poder modificar alguna condición del convenio (sobre horarios, turnos, sistema de remuneración y sistema de trabajo) necesitaba el acuerdo con los representantes. 	<ul style="list-style-type: none"> • Si no hay un nuevo acuerdo en el plazo de un año desde que finaliza el convenio, desaparece, y se aplica un convenio superior o bien el Estatuto de los Trabajadores. • Los convenios de empresa tienen preferencia sobre los convenios superiores de manera que se pueden negociar mejores o peores condiciones que el convenio de sector en las siguientes materias: <ul style="list-style-type: none"> » La cuantía del salario base y de los complementos salariales. » El abono y compensación de las horas extras. » El régimen del trabajo a turnos y su retribución. » El horario de trabajo. » La planificación anual de las vacaciones. » La adaptación del sistema de clasificación profesional. » La adaptación de cuestiones sobre modalidades de contratos que figuran en el convenio (años, indemnización, etc). » Las medidas para favorecer la conciliación personal, familiar y laboral (acordos, licencias, cuidados de familiares, maternidad, paternidad, etc.). <p>Esto significa que el convenio de empresa puede cambiar todas estas condiciones del convenio de sector.</p> • Las empresas, por causas objetivas (económicas por más de 2 trimestres de disminución de ventas, organizativas, tecnológicas o de producción), pueden modificar las siguientes condiciones del convenio: la jornada, el horario, el trabajo a turnos, el sistema de remuneración (los pluses a aplicar y la cuantía de los mismos), el sistema de trabajo y de rendimiento, la movilidad extraordinaria y las mejoras voluntarias de seguridad social (la posibilidad de pagar más en las bajas). • Si no hay acuerdo con los representantes, se acude a la comisión paritaria de convenio y después a arbitraje en la Comisión Nacional Consultiva.

5. Los conflictos colectivos

A lo largo de la relación laboral pueden existir conflictos entre los trabajadores y la empresa. Cuando se trata de un conflicto entre un solo trabajador y la empresa, se trata de un conflicto individual, el cual ya hemos estudiado en el tema anterior. Ahora vamos a ver los **conflictos** entre los **trabajadores como grupo y la empresa**. Existen **dos tipos** de conflictos colectivos:

Conflicto jurídico

Cuando hay una discrepancia entre la empresa y los trabajadores sobre la **interpretación de una norma laboral**. En estos casos **se acude a los Juzgados de lo Social** o al **Tribunal Superior de Justicia** para que proporcionen una interpretación de la norma.

Conflicto de intereses

Cuando se quiere **revisar una norma** que ya existe para modificarla o para que aparezca **otra nueva**. En estos casos se acude **a la huelga** como medida de **presión** para cambiar esa norma. También existen otras medidas de presión como las manifestaciones, las concentraciones y los encierros.

A) La huelga

La huelga es un derecho fundamental de la Constitución. Para que una **huelga sea legal** debe ser una **huelga laboral, directa, no novatoria y no abusiva**. Además, debe cumplir con el **procedimiento** que se explica en la página siguiente.

Huelga laboral

Debe ser una huelga laboral, por lo que **se excluyen las huelgas políticas**. El Tribunal Constitucional interpreta que son ilegales las **estrictamente** políticas, pero sí son legales las huelgas contra los poderes públicos por las consecuencias económicas, sociales y laborales que ocasionan sus acciones. Por ejemplo, en la **guerra de Iraq** los sindicatos fueron a la huelga con el siguiente eslogan: "No a la guerra y a sus consecuencias económicas, laborales y sociales". Sin la coletilla sería una huelga ilegal.

Huelga directa

Debe ser una huelga directa, están **prohibidas las huelgas de solidaridad**. Sí que se permite cuando se trata de solidaridad con otros compañeros de trabajo, por ejemplo, cuando hay una huelga de interinos y los funcionarios los apoyan.

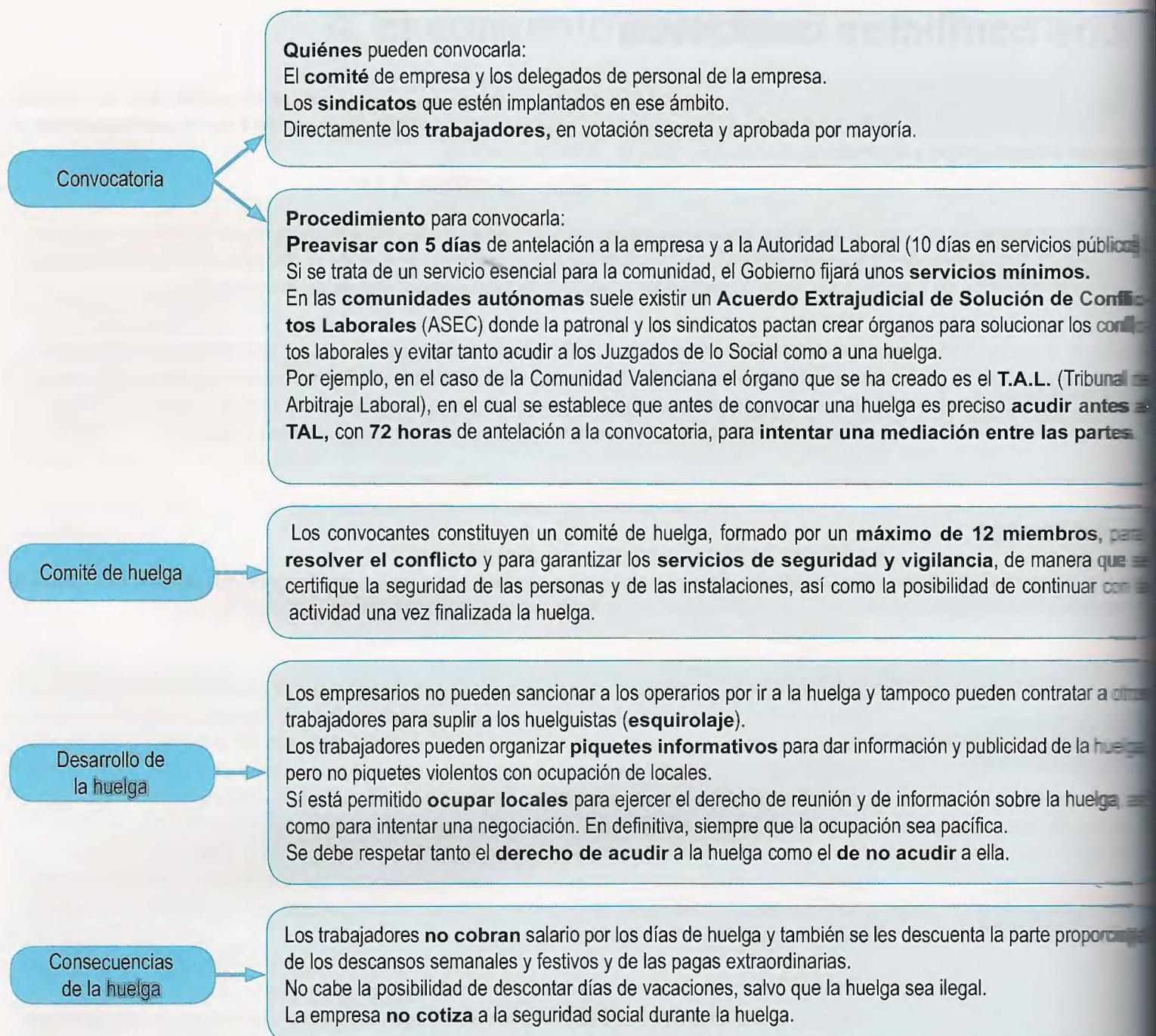
Huelga no novatoria

Debe ser una huelga no novatoria, que quiere decir que **no cabe** una huelga para **modificar algo que está pactado en un convenio** (si has negociado y pactado no vale después ir a la huelga en relación a lo ya acordado). Otra cosa **distinta** sería una huelga para introducir algo nuevo en el convenio, siempre que no modifique lo pactado. Sí que se permite acudir a la huelga si la empresa incumple lo recogido en el convenio.

Huelgas no abusivas

Las **huelgas abusivas** se presumen ilegales. Son huelgas abusivas:

- Las **huelgas rotatorias**: los trabajadores se alternan sucesivamente por sectores o departamentos, de manera que se paraliza el trabajo de los demás.
- Las **huelgas estratégicas** o de tapón: donde los trabajadores cesan en puestos estratégicos e impiden al resto de la empresa trabajar.
- Las **huelga de celo** o reglamento: se trabaja minuciosamente, con excesiva diligencia, de manera que se ralentiza el trabajo. Por ejemplo, si los vigilantes de la entrada supervisan con detalle a todo el mundo y la colapsan.
- Las **huelgas a la japonesa** (mayor rendimiento): se produce una cantidad excesiva de producto para que al empresario le suponga un coste el tener que mantenerlo en almacén.



Caso práctico 6

El comité de empresa de una compañía valenciana ha convocado una huelga con el siguiente procedimiento:

- Avisa a la empresa y a la Autoridad Laboral con 7 días de antelación (no es un servicio público).
- Acude al T.A.L. a intentar una mediación en el conflicto 48 horas antes de convocarla.
- Se constituye un comité de huelga formado por 15 miembros.

¿Está bien convocada la huelga? **Solución:**

El comité de empresa sí que está facultado para convocar una huelga.

Ha avisado con al menos 5 días de antelación a la empresa y a la Autoridad Laboral, pero no ha intentado una mediación en el T.A.L. con los 72 horas de antelación, sino solo con 48 horas, lo que no es correcto.

Por último, el comité de huelga ha de estar formado por un máximo de 12 miembros y tiene 15, con lo que lo sobrepasa.

B) El cierre patronal

Es una medida utilizada por la empresa que consiste en cerrar el centro de trabajo para **impedir el acceso** a los trabajadores.

Causas legales para el cierre:

- Cuando exista una **ocupación violenta de los locales** que pueda poner en peligro la seguridad de las personas o las instalaciones.
- Cuando es una **huelga abusiva que impide continuar** con el trabajo a los que sí quieren trabajar.
- La empresa debe **comunicarlo en 12 horas** a la Autoridad Laboral.

Consecuencias: la empresa **no paga los salarios** a los trabajadores **no huelguistas**.

Caso práctico 7

Un empresario observa que los trabajadores que estaban en huelga están manifestándose con pancartas en el exterior de la fábrica. Ante el temor de que entren y lo destrocen todo decide realizar un cierre patronal de 3 días, por lo que los trabajadores que sí que están trabajando deben salir de la empresa y posteriormente no cobrarán el salario correspondiente a esos días. ¿Está bien realizado el cierre patronal? ¿Ha seguido la empresa el procedimiento adecuado? ¿Qué consecuencias conlleva? **Solución:**

La empresa puede realizar un cierre patronal en el caso de que exista ocupación violenta de los locales, pero en este caso solo hay manifestaciones en el exterior, por lo que no existen causas suficientes. En caso de cierre, el procedimiento que debería seguir el empresario es comunicarlo a la Autoridad Laboral en 12 horas. Las consecuencias suponen que sí deberá pagar los salarios a los trabajadores no huelguistas, ya que no se trata de un cierre patronal legal.

C) La solución extrajudicial de conflictos

Para **evitar no llegar a los juzgados o a la huelga**, los sindicatos y los empresarios han pactado la posibilidad de una Solución Extrajudicial de Conflictos. Estos pactos operan a nivel de Comunidad Autónoma, como vimos en la página anterior donde en la Comunidad Valenciana se había aprobado el TAL (Tribunal de Arbitraje Laboral). Las opciones que se ofrecen a las partes en estos órganos son:

- La **conciliación**: se acude a un conciliador que intenta que las partes lleguen a un acuerdo, pero no aporta soluciones.
- La **mediación**: el mediador intenta que ambas partes lleguen a un acuerdo y para ello ofrece posibles soluciones.
- El **arbitraje**: ambas partes aceptan acudir a un árbitro, el cual tomará una decisión que será obligatoria para las dos partes.



BUSCA EN LA WEB

Busca el órgano de solución extrajudicial de conflictos laborales de tu Comunidad Autónoma en la web y analiza qué opciones de solución del conflicto a través de la conciliación, mediación y arbitraje ofrecen.

Puedes investigar también en la página web del T.A.L. de la Comunidad Valenciana. En las actividades finales se encuentra el enlace, entra en su página y contesta a las preguntas que se plantean sobre este organismo.

6. El derecho de reunión

Los **trabajadores** tienen derecho a **reunirse dentro de la empresa**. Para ello, la empresa está obligada a **facilitar** el lugar de reunión si las condiciones lo permiten. **Los que acuden** a reuniones deben estar **fuera del horario** de trabajo.

Procedimiento de reunión

- La **convocatoria** la pueden realizar los delegados de personal o el comité de empresa, o bien los **trabajadores** directamente si estos suponen un 33% de la plantilla.
- La **presiden** los representantes, hay un orden del día y no se pueden tratar otros temas.
- Se **debe comunicar** a la empresa con 48 horas de antelación.
- Los **acuerdos** que afectan a toda la plantilla requieren de un acuerdo de la mitad más uno.

El **empresario puede limitar** este derecho si:

- No han transcurrido **más de dos meses** desde la anterior reunión, salvo que sea para informar sobre la negociación de un convenio colectivo.
- Cuando **no se han reparado los daños** causados en anteriores reuniones.
- Si existe un **cierre patronal** y la empresa está cerrada.

Casos prácticos a resolver

A) La libertad sindical y los sindicatos

1º) Resuelve las siguientes cuestiones:

- ¿Qué diferencia hay entre libertad sindical positiva y negativa?
- ¿Y entre representación unitaria y sindical? ¿Quién la nombra?
- ¿Cuáles son los dos sindicatos más representativos a nivel estatal en España? ¿Y las dos asociaciones empresariales?
- ¿Quiénes no pueden pertenecer a un sindicato?
- ¿Pueden los autónomos pertenecer a un sindicato?

2º) Indica cuáles de los siguientes sindicatos pueden tener delegados sindicales y cuántos:

- Sindicato A, ha obtenido el 20% de votos y tiene 2 representantes en el comité. La empresa tiene 500 trabajadores.
- Sindicato B, ha obtenido el 50% de los votos y tiene 3 representantes en el comité. La empresa tiene 1.200 trabajadores.
- Sindicato C, ha obtenido el 90% de los votos y tiene 4 representantes en el comité. La empresa tiene 200 trabajadores.
- Sindicato D, ha obtenido el 10% de los votos y no tiene ningún representante en el comité. La empresa tiene 50 trabajadores.

3º) José está afiliado a un sindicato y desde hace unos meses no le llega el correo del sindicato a la empresa, con lo que no puede colocarlo en el tablón. Lo comunica a la dirección y ésta le contesta que no tiene por qué recibir correos del sindicato para colgarlos en la empresa. ¿Se ha vulnerado algún derecho del trabajador?

B) La representación unitaria

4º) Una empresa tiene 20 trabajadores. Se celebran elecciones para elegir delegados de personal. La empresa comunica las siguientes normas:

- » Pueden votar y ser elegidos todos los trabajadores que tengan una antigüedad en la empresa de al menos dos meses.
- » La edad para presentarse a candidato es de 16 años.
- » Cada elector podrá dar su voto a 3 candidatos como máximo.
- » Las candidaturas independientes necesitan presentar un aval de firmas del 51% de la plantilla, o sea, 11 firmas.

Explica si las normas establecidas son las correctas.

5º) En una empresa de 400 trabajadores se van a celebrar elecciones a representantes. En la plantilla hay 320 operarios en el taller y 80 trabajadores en las oficinas.

- ¿Hay delegados de personal o miembros del comité? ¿Cuántos?
- ¿Cuántos colegios electorales hay?
- ¿Cuántas mesas electorales habrá para votar?
- ¿Se utiliza la lista abierta o la lista cerrada?

6º) Indica el número de delegados de personal o miembros del comité que le corresponden a los siguientes centros de trabajo:

- Toshiba, con 83 trabajadores.
- Almanaque, con 31 trabajadores.
- Serezade, con 340 trabajadores.
- Deconstrucción, con 3.700 trabajadores.
- Aserejé, con 125 trabajadores.

7º) Un miembro del comité es despedido porque no cumple la instrucción del encargado. La empresa le entrega la carta de despido y le dice que se vaya hoy mismo.

- ¿Ha seguido la empresa el procedimiento correcto? ¿Por qué?
- Si la empresa hubiese realizado el procedimiento correcto, el trabajador hubiese reclamado el despido, dándole la razón, ¿qué ocurriría declarándose el despido improcedente, ¿qué ocurriría?

8º) ¿Cuántas horas le corresponden de crédito horario a los siguientes representantes?

- Los delegados de un centro con 40 trabajadores.
- Los miembros del comité de un centro con 600 trabajadores.
- Los miembros del comité de un centro con 170 trabajadores.

C) Conflictos colectivos

9º) Indica si son legales o ilegales las siguientes huelgas:

- Una huelga para reclamar que el Gobierno dimita.
- Una huelga de solidaridad de los trabajadores de la enseñanza con los trabajadores mineros de Asturias.
- Una huelga que quiere una subida salarial del 2% a pesar de que en el actual convenio se pactó una subida del 1%.
- Una huelga en la que los trabajadores se van turnando cada una semana en una sección diferente.

10º) Los trabajadores del caso d) anterior están de huelga desde una semana, con lo que el resto de operarios no pueden trabajar. Siempre falta alguna sección. La empresa decide, para no pagar a los operarios, realizar el cierre patronal, y lo comunica a la Autoridad Laboral con 5 horas.

- ¿Tiene motivos legales para el cierre patronal?
- ¿Qué consecuencias conlleva?
- ¿Se ha comunicado con tiempo suficiente el cierre?

D) Derecho de reunión

11º) Los trabajadores de una empresa quieren celebrar una reunión para plantearse qué medidas tomar contra la decisión de la empresa de abrir un E.R.E.

- ¿Pueden reunirse los trabajadores dentro de la empresa?
- ¿Está la empresa obligada a facilitar la reunión?
- ¿Quién puede convocar una asamblea de trabajadores?

Repasa conceptos

A) La libertad sindical y los sindicatos

1º) La libertad sindical:

- a) Es un derecho que existe desde 1975 que existe la democracia.
- b) Puede ser positiva, como el derecho a afiliarse a un sindicato.
- c) Puede ser negativa, como el derecho a no presentarse a las elecciones sindicales.

2º) Indica qué afirmación es cierta:

- a) La representación unitaria son los trabajadores elegidos por los propios compañeros para que les representen en la empresa.
- b) La representación sindical son los delegados sindicales elegidos por los propios compañeros en las elecciones en la empresa.
- c) La representación unitaria la forma el comité de empresa y los delegados sindicales.
- d) Ninguna es cierta.

3º) No pueden afiliarse a un sindicato:

- a) Los trabajadores por cuenta ajena.
- b) Los trabajadores por cuenta propia.
- c) Los jueces, magistrados y fiscales.
- d) La policía.

4º) Para que una empresa tenga delegados sindicales:

- a) Los trabajadores de la empresa deben votarlos en las elecciones.
- b) La empresa debe tener al menos 250 trabajadores.
- c) Su sindicato debe tener al menos dos representantes en el comité de empresa.

B) La representación unitaria

1º) En las elecciones a representantes en la empresa:

- a) La mesa electoral la forman el presidente, que es el más antiguo, y dos vocales, el de mayor y menor edad del centro.
- b) Se pueden presentar todos los trabajadores.
- c) Se formará un único colegio electoral, con independencia del tamaño de la plantilla.

2º) En un centro de trabajo con 300 trabajadores:

- a) Se elegirán 13 delegados de personal.
- b) Se elegirán 13 miembros del comité de empresa.
- c) Se elegirán 13 miembros del comité intercentros.

7º) Los representantes de los trabajadores gozan de alguna de las siguientes garantías:

- a) Si el despido es improcedente, el representante siempre vuelve a trabajar y se readmite, además de cobrar los salarios de tramitación.
- b) Nunca pueden ser despedidos, siempre están fijos en la empresa.
- c) Si hay un despido colectivo por causas económicas, los últimos que se van son ellos.
- d) Se convierten en liberados sindicales automáticamente y no van a trabajar a la empresa, ejerciendo únicamente funciones sindicales.

C) El convenio colectivo

8º) Una modificación que ha habido en los convenios colectivos con la reforma laboral es que:

- a) Los convenios de empresa tendrán preferencia sobre los convenios superiores (como los de sector) en algunas materias.
- b) Una empresa puede modificar las condiciones del convenio voluntariamente sin motivo alguno.
- c) Cuando finaliza un convenio ahora se prorroga automáticamente año a año, en espera de que exista otro nuevo convenio.
- d) Ninguna es cierta.

9º) Los convenios de empresa pueden modificar el convenio de sector en la siguiente materia:

- a) La cuantía del salario base y complementos salariales.
- b) Las medidas para favorecer la conciliación laboral y familiar, como maternidad, paternidad, lactancia, excedencias, etc.
- c) La planificación anual de las vacaciones.
- d) Todas son materias modificables por el convenio de empresa.

D) Los conflictos colectivos

10º) La diferencia entre conflicto jurídico y de intereses es que:

- a) En el conflicto jurídico se interpreta una norma por los Juzgados de lo social, y el conflicto de intereses se quiere revisar una norma que ya existe.
- b) El conflicto jurídico son las huelgas y el de intereses son las manifestaciones y encierros de los trabajadores.
- c) Ninguna es cierta.

11º) No es una huelga abusiva:

- a) Una huelga rotatoria, donde se turnan por sectores.
- b) Una huelga estratégica, donde cesan en puestos clave.
- c) Una huelga a la japonesa, donde se trabaja la mitad de la jornada.

Repasa conceptos

12º) Pueden convocar una huelga:

- a) Cualquier trabajador con que esté afiliado a un sindicato.
- b) Los sindicatos que estén implantados en ese ámbito o el comité de empresa.
- c) Directamente los trabajadores por mayoría en votación secreta.
- d) La b) y la c) son ciertas.

13º) Para convocar correctamente la huelga:

- a) Hace falta comunicárselo a la empresa con una semana de antelación.
- b) Si es un servicio público hay que comunicarlo a la Autoridad Laboral con 10 días.
- c) El comité puede comunicárselo a la empresa en 48 horas.
- d) Los Acuerdos Extrajudiciales de Solución de Conflictos no pueden exigir ningún requisito añadido.

14º) Los trabajadores que vayan a una huelga:

- a) No cobrarán salario por los días no trabajados.
- b) No cobrarán la parte proporcional de descansos semanales y festivos, y de pagas extras, por los días no trabajados.
- c) Las dos son ciertas.

15º) El cierre patronal:

- a) Consiste en que la empresa cierra el centro de trabajo por razones económicas para no seguir perdiendo dinero.
- b) Consiste en cerrar el centro de trabajo para impedir el acceso de los trabajadores cuando exista una ocupación de locales de trabajo violenta o se convoque una huelga abusiva que impida el acceso al trabajo.
- c) Consiste en cerrar el centro de trabajo para no pagar salarios a huelguistas.
- d) La b) y la c) son ciertas.

16º) La diferencia entre mediación y arbitraje es:

- a) El mediador intenta que las partes lleguen a un acuerdo y ofrece posibles soluciones.
- b) El mediador intenta que las partes lleguen a un acuerdo y el árbitro no las aporta.
- c) El mediador intenta que las partes lleguen a un acuerdo y el árbitro toma una decisión que es obligatoria para ambas partes.

E) El derecho de reunión

17º) Es cierto que en el derecho de reunión:

- a) Se debe comunicar a la empresa con 48 horas de antelación.
- b) Los que acudan deben estar en horario de trabajo en su centro de trabajo.

Click en la web

El Tribunal de Arbitraje Laboral (TAL) de la Comunidad Valenciana

Entra en la página de la Fundación del Tribunal de Arbitraje Laboral en el siguiente enlace:



<http://fundacional.org/>

Entra en el apartado de preguntas frecuentes para resolver estas cuestiones:

- a) ¿Quiénes forman parte del patronato de esta fundación y por lo tanto gestionan el TAL? ¿Qué es el sistema de solución extrajudicial de conflictos laborales de la Comunidad Valenciana?
- b) ¿Qué es la mediación y quién compone el equipo de Mediadores? ¿Qué es el arbitraje y quienes componen el Cuerpo de Arbitros?
- c) ¿En qué tipo de conflictos laborales es competente la fundación TAL?
- d) ¿Cuándo la mediación y el arbitraje son obligatorios?

Entra en el apartado de estadísticas del 2011 y busca la siguiente información en la página 6:

- a) ¿Cuántos procedimientos finalizaron en arbitrajes y en mediaciones? ¿Qué porcentaje suponen de cada uno? ¿Suelen por tanto acordar decidir acudir a un árbitro o prefieren una mediación?
- b) De las mediaciones efectivas, ¿cuántas llegaron a un acuerdo y cuántas no? ¿Qué porcentaje suponen?

ENTORNO LABORAL

La reforma laboral de los convenios colectivos

"La reforma anima a las empresas a desvincularse de los convenios"

La reforma laboral dio prioridad a los convenios y acuerdos de empresa, por encima de los territoriales y los sectoriales. Y eso comienza a verse en la negociación colectiva. Desde que se aprobó la reforma se han firmado 430 pactos, antes apenas había 19. Con ser significativo este dato, todavía hay un dato más significativo, del total de acuerdos de empresa 166 se han rubricado para desvincularse de convenios territoriales o sectoriales, según un informe de UGT elaborado a partir de datos del Ministerio de Empleo.

Antes por encima lo pactado en las empresas por patronos y trabajadores, la reforma laboral abre la puerta a que este tipo de acuerdo negocie condiciones laborales a la baja. Uno de los tipos de pactos de este tipo son los llamados de descuelgue, 32 de los rubricados. En ellos lo que se hace es acordar salarios por debajo de los que se ha hecho en los convenios de ámbito superior.

Es precisamente, era uno de los objetivos de la reforma laboral la descentralización de la negociación colectiva y uno de los puntos que más resistencia provocó entre sindicatos y en varias organizaciones patronales, como la CNC (construcción) o Confemetal (la del metal). Durante la presentación del informe, el secretario general de UGT, Cándido Méndez, denunció que la reforma laboral ha paralizado la negociación colectiva este año. Para hacer esta afirmación, se apoyó en los datos de los convenios firmados hasta el mes de agosto: en total, 1.307 frente a los 3.849 en el mismo periodo del año pasado.

FUENTE: El País. 4-10-12. Extracto de la noticia de M.V.G.

1. ¿Cuántos convenios de empresa y acuerdos de empresa se han firmado este año y el anterior? ¿Cuántos se han firmado para desvincularse de convenio de sector o territorial superior?
2. ¿Qué son los pactos de descuelgue? ¿Cuántos han habido?
3. ¿Qué objetivo tenía la reforma laboral respecto a la negociación colectiva? ¿Qué ha pasado hasta agosto del 2012 en cuanto al número de convenios firmados respecto al año anterior?
4. ¿Qué opinas sobre la descentralización de los convenios superiores en los de ámbito de empresa?

"El pacto del azulejo garantiza la paz hasta 2016"

El acuerdo de acuerdo alcanzado la noche del viernes entre patronal y sindicatos del sector cerámico garantiza la paz social hasta el fin de 2016, fecha máxima a la que podrá estar en vigor el nuevo convenio colectivo. La negociación, que se ha prolongado durante más de 15 horas, ha sido para los sindicatos "muy dura y complicada" que recuerdan por la entrada en vigor de la reforma laboral y, sobre todo, la caducidad de los convenios que esta introduce. El acuerdo llevó a los sindicatos a convocar una huelga de 3 días en diciembre que se iba a retomar la próxima semana.

La reforma supone la eliminación de la ultraactividad, con lo que la fecha de caducidad del convenio es una presión increíble para la negociación", explicó ayer el secretario general de MCA-UGT en Castellón, Vicente Chiva. Está previsto que el pacto se haga oficial el 23 de enero. De no ser así, el actual convenio caducará en julio y el sector y sus 15.000 asalariados pasarían a estar regulados por el Estatuto de los Trabajadores o convenios de empresa.

La caducidad ponía a los sindicatos en una posición más débil frente a la patronal. Pese a ello, los representantes de CCOO y UGT han ampliado la duración del convenio hasta 2014 (inicialmente se propuso hasta 2013) y alargado un año más la caducidad. "Tendremos dos años para negociar el siguiente, así conseguimos garantizar que habrá paz social hasta el fin de 2016", explicó Chiva.

Victorias y derrotas

La reforma laboral ha dejado poco margen más de maniobra. La patronal propuso una congelación salarial que sido rechazada de plano por los sindicatos en la reunión de este viernes. Hasta entonces reclamaban que, como mínimo, los salarios se igualaran al IPC. "Aún con el pago de los retrasos desde 2010 está claro que los trabajadores van a perder poder adquisitivo porque ya no se van a revisar las tablas en función a la subida del IPC", recuerda Chiva. El pacto solo incluye un incremento del 1,8% para 2014.

Entre otras victorias sindicales, Chiva apunta a la eliminación de la cláusula de absorción y la minimización del impacto de la flexibilidad horaria. Entre las derrotas la congelación salarial y la no revisión conforme al IPC.

FUENTE: El País. 13-1-13. Extracto de la noticia de Lorena Ortega.

1. ¿Por qué creen los sindicatos que ha sido una de las negociaciones más duras y complicadas que recuerdan?
2. ¿Qué significa que la reforma laboral ha eliminado la ultraactividad del convenio? ¿Cuándo finalizaría el actual convenio del azulejo y qué ocurriría si no hay otro convenio? ¿Por qué crees que dice que los sindicatos ahora tienen una posición más débil?
3. ¿Qué han logrado los sindicatos en la negociación y en qué han cedido? ¿Qué crees que es la paz social?
4. ¿Qué opinas sobre esta situación de que los convenios tengan una fecha de caducidad al año de que finaliza su vigencia y haya que negociar cada año? ¿Crees que hay otras soluciones?

EDUCACIÓN EN VALORES EN EL MUNDO LABORAL

Aprender a escuchar: a favor o en contra

La huelga general del 29-Marzo-2012

Muchos conflictos no se resuelven por la dificultad de escuchar a la otra parte. En esta actividad se trata de dejar a un lado las ideas previas que tengas sobre la huelga general e intentar defender la postura que te haya tocado, escuchando al mismo tiempo los argumentos de la otra parte. Organízate en clase dos grupos de 3 alumnos para que cada grupo defienda una postura a favor o en contra de la huelga según los argumentos que se indican abajo. Realizad un debate sobre el tema de la huelga. Para ello, se dará una primera ronda para que cada alumno exponga su argumento y los demás solo escuchen. En una segunda fase se abrirá un debate libre donde el profesor será el moderador. Cada grupo elegirá un árbitro de entre los alumnos, que se encargará de "vigilar" el comportamiento adecuado durante el debate: no levantar la voz, escuchar atentamente al otro grupo, no salirse del tema, etc, para lo cual podrá sacar tarjetas amarillas y rojas. Con una tarjeta roja el alumno será sustituido por otro de clase. El profesor dará por terminado el debate y presentará las conclusiones en la pizarra, tanto del contenido como de las formas de debate.

"Diez razones para ir a la huelga general...y otras diez para ir a trabajar como un día más"

SÍ: Sindicatos, partidos, indignados... todos tienen motivos para ir el 29-M

1) Despido más barato y fácil. La reforma abarata el despido objetivo a 20 días por año y amplía los supuestos de aplicación (basta una simple previsión de caída de ingresos). Además, ahora es el trabajador el que ha de demostrar que un despido es improcedente, y no al revés.

2) ERE a funcionarios. La nueva legislación perjudica seriamente a millones de empleados públicos: permite los expedientes de regulación de empleo en entidades públicas con ajustes presupuestarios.

3) La precariedad se hace "crónica". La nueva reforma crea un nuevo contrato de "apoyo al empleo" que posibilita ser despedido sin indemnización el primer año; además, ahora los jóvenes pueden encadenar contratos temporales hasta los 30 años, y la empresa puede modificar unilateralmente las condiciones –sueldo, horario, jornada...– de sus empleados indefinidos.

4) Los parados, a trabajar gratis. Afecta también a los más de 5 millones de parados: desde febrero pueden obligarlos a desempeñar labores a favor de la comunidad si perciben alguna prestación y no están apuntados a ningún curso de formación.

5) Ni rastro de las medidas en el programa electoral. La reforma laboral era apenas una vaga propuesta en el programa electoral. Durante la campaña no se dejó entrever que se fuera a aprobar algo así. Además, pese a que durante meses se urgía a patronal y sindicatos a llegar a un acuerdo, el Gobierno presentó su reforma sin consenso por parte de los trabajadores.

6) Expertos alertan: no creará empleo. Ya lo reconocieron miembros del Gobierno y lo han suscrito economistas y expertos: la reforma no ayudará a crear empleo. "No aborda la dualidad", sostienen en la fundación Fedea; la consultora PwC cree que por sí sola no servirá: "Son necesarias otras reformas que impulsen el consumo y la actividad".

7) La situación es excepcional. Con cinco millones de parados, recortes en todo tipo de servicios y subidas en tasas e impuestos, España sufre una situación inédita en su historia reciente. No parece descabellado convocar la que sería solo la sexta huelga general de la historia española.

8) Es un derecho fundamental. Aunque denostado en los últimos tiempos, el de huelga es un derecho fundamental de la Constitución (art. 28), que se ejerce cuando cada ciudadano lo estime.

9) Despidos incluso con baja médica. La reforma legitima los despidos procedentes para aquellos trabajadores que acumulan nueve días de baja en un mes, aunque sea justificada.

10) Las huelgas a veces funcionan. Ya ocurrió en 2002, con la huelga general que sufrió el Gobierno de aquel momento; entonces, se logró dar marcha atrás a la reforma laboral, aún ya aprobada.

NO: Gobierno, patronales y los mercados, a favor de ir al trabajo

1) Lo que quiere España es trabajo. La huelga no va a cambiar nada en el mercado laboral para crear más puestos de trabajo, que es lo que necesita la población.

2) Dolorosa, pero necesaria. La reforma laboral del Gobierno puede ser dolorosa para ciertos sectores, pero beneficiosa para el conjunto: flexibiliza el mercado laboral y permite buscar vías para evitar el despido en empresas con problemas.

3) Un palo para la economía. Si la huelga general tiene mucho éxito, paralizará la producción económica española; supondría un coste de 1.000 millones de euros, según cálculos efectuados por la patronal.

4) No hay que enfadar a los socios de la UE. La huelga general podría emparentar a España con países como Grecia, que han sido intervenidos por la UE ante su negativa a llevar a cabo las reformas necesarias. Además, los mercados financieros tampoco verían con buenos ojos una huelga general a espaldas del Gobierno.

5) El Gobierno no ha pasado ni los 100 días. La huelga general se convocaría sin respetar los conocidos como "100 días", el plazo mínimo que se establece según la costumbre –a todo Gobierno para llevar a cabo sus primeras reformas–. Por otro lado, la huelga no servirá de mucho, ya que no cederá en nada la vista del apoyo electoral recibido en las elecciones generales.

6) Es una huelga 'política'. Ya advirtió el Gobierno que la oposición quería sacar a la gente a la calle en su contra; la huelga, así, no es más que un partidista de desgaste al Gobierno.

7) La última huelga es reciente y fracasó. La anterior huelga general, en septiembre de 2010, apenas recibió apoyo popular. ¿Qué probabilidad hay de que esta nueva protesta vaya a contar con mayor participación?

8) Los sindicatos no han estado a la altura. Desde el inicio de la crisis, los sindicatos no han defendido bien los intereses de la ciudadanía y no merecen que consiga una huelga exitosa.

9) Solo los fijos pueden ir a la huelga. Los trabajadores fijos y temporales son los únicos que tienen el "privilegio" real de ir a la huelga; el resto, con empleo muy precario o ni siquiera trabajar, no.

10) El que se va de huelga no cobra ese día. El derecho de huelga no implica lo que no quiere decir que sea gratis. Ante el panorama de bajada de salarios y aumento de precios, la idea de perder el sueldo de un día puede parecer atractiva.

FUENTE: 20 minutos. 27-5-12.

Unidad 7

Seguridad Social y desempleo

CONTENIDOS:

1. La Seguridad Social
2. Prestaciones de la Seguridad Social
3. Desempleo



OBJETIVOS:

- Conocer la estructura del sistema de Seguridad Social.
- Calcular la cotización a la Seguridad Social por parte de la empresa.
- Conocer las prestaciones básicas de la Seguridad Social.
- Calcular las prestaciones por incapacidad temporal.
- Tomar conciencia de la reforma del sistema de pensiones y sus consecuencias.
- Conocer los requisitos y las situaciones de desempleo, así como calcular la cuantía a recibir.

1. La seguridad social

A) El principio de solidaridad



FÍJATE

No es hasta el siglo XX cuando comienza a reconocerse en España la obligación del Estado de proteger situaciones de necesidad de sus trabajadores. Así:

- La primera ley que protegía frente al accidente de trabajo es del año 1900.
- El primer sistema de seguridad social se creó en 1908, llamándose Instituto Nacional de Previsión.
- El sistema de seguridad social tal como lo conocemos actualmente fue creado en 1967.

La seguridad social es uno de los pilares del **Estado del Bienestar** en nuestra sociedad, pues que los **ciudadanos, ante situaciones de necesidad** como un accidente, una enfermedad, incapacidad, la jubilación, la viudedad, la orfandad o el desempleo, puedan acceder a **unas prestaciones** tanto sanitarias como económicas que **les ayuden a superar** dicha situación de necesidad en la que se encuentran.

El **derecho a la seguridad social**, además, viene recogido en la propia **Constitución Española** de 1978 en su artículo 41, al señalar que "los poderes públicos (el Estado, la Administración) **mantienen un régimen público de seguridad social para todos los ciudadanos**, que garantice la asistencia y prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad, especialmente en caso de desempleo".

Sin embargo, para tener **acceso a las distintas prestaciones** de la seguridad social se debe cumplir unos **requisitos mínimos** que fijan las leyes (sobre todo, estar de alta laboral y haber cotizado). Es lo que da lugar al **nivel contributivo** de la seguridad social. Ello no impide que **así mismo** exista también un **nivel no contributivo** para aquellos ciudadanos que **no han cotizado lo suficiente** y no tienen recursos. Ello lo abordaremos más adelante.

¿En qué consiste el **principio de solidaridad** de la seguridad social?

Este principio implica que se produce una **solidaridad entre los ciudadanos** en función de la manera que se presta ayuda a los que **"se encuentran en situación de necesidad"**.

Ejemplos del principio de solidaridad de la seguridad social

- Hay una solidaridad entre los que **más aportan dinero y los que menos** aportan, pues a los primeros de los ingresos unos cotizan más o menos a la seguridad social.
- Hay una solidaridad entre los que tienen la suerte de **nunca estar enfermos y los que sí lo están**, pues los segundos reciben las prestaciones de la seguridad social.
- Hay una solidaridad entre las **generaciones presentes** y las que ya **han dejado de trabajar** por **la edad**, pues los primeros cotizan ahora a la seguridad social para que los que trabajan cobren hoy la pensión de jubilación.
- Hay una solidaridad entre los que **tienen trabajo y quienes lo han perdido** y lo buscan, pues los primeros cotizan por desempleo y los segundos cobran el paro.
- Hay una solidaridad **entre todos los ciudadanos**, pues a través de los **impuestos** se financian las situaciones de necesidad de **quienes no tienen recursos** y no han cotizado suficiente para acceder al nivel no contributivo.

B) Campo de aplicación de la seguridad social

La seguridad social se aplica tanto a los trabajadores que están cotizando (**nivel contributivo**) como a aquellos ciudadanos que carecen de rentas (**nivel no contributivo**), los cuales tienen acceso a unas prestaciones. Veamos quiénes están incluidos en cada nivel:

Nivel
contributivo

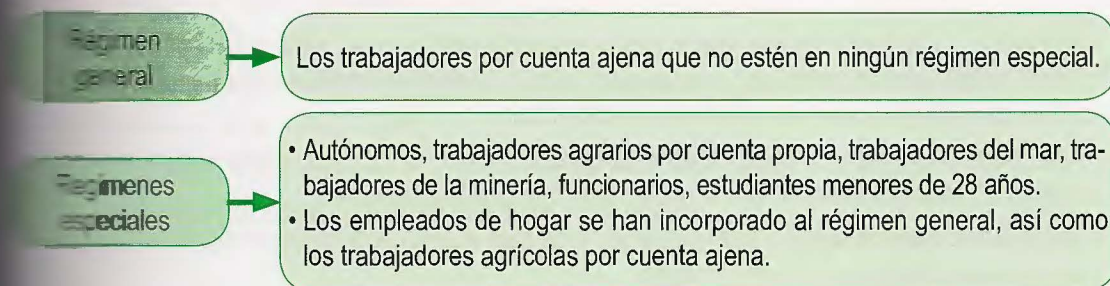
Los **trabajadores, y sus familias**, que residan y trabajen en España: trabajadores por cuenta ajena, autónomos, socios trabajadores de cooperativas, funcionarios, estudiantes, españoles y extranjeros con requisitos, extranjeros con permiso de trabajo.

Nivel no
contributivo

Los **españoles** que residan en España, que no estén incluidos en el nivel contributivo por haber cotizado lo suficiente. Las prestaciones a las que tienen derecho son: asistencia sanitaria, incapacidad permanente y jubilación.

C) Estructura de la seguridad social

La seguridad social está formada por **dos tipos de regímenes**: un régimen general, que engloba a casi todos los trabajadores, y otros regímenes especiales donde están incluidos algunos trabajadores.



¿Quiénes están incluidos en el régimen de autónomos? Principalmente:

- Los **trabajadores mayores de 18 años** que desarrollen una actividad **por cuenta propia**, de forma **habitual**, personal y directa (tener un negocio).
- El **cónyuge y familiares** hasta segundo grado que colaboren en la empresa del autónomo y no sean **asalariados** (con contrato de trabajo).
- Los **profesionales** que trabajen por cuenta propia y estén en un colegio profesional (un abogado, un psicólogo, etc).
- Los **socios de las siguientes empresas**: socios de comunidad de bienes, socios industriales de sociedades colectivas y comanditarias, socios trabajadores de cooperativas si optan por autónomos, socios de sociedades civiles irregulares.
- Los **administradores o consejeros** de las sociedades capitalistas (**SL, SA...**) que ejerzan **funciones de administración o de gerencia** de forma habitual, personal y directa, y que además tengan el **control efectivo** de la empresa (que posean más del 50% del capital, solos o junto a familiares). Por ejemplo, el propietario de una empresa que además sea gerente.

El sistema de seguridad social está **gestionado por una serie de instituciones** que están bajo el control del Ministerio de Empleo y de la Seguridad Social. Destacamos:

- El órgano principal es el **INSS** (Instituto Nacional de la Seguridad Social), el cual tiene atribuida la capacidad de **reconocer el derecho** a una prestación económica y ordenar su pago.
- La **TGSS** (Tesorería General de la Seguridad Social), es quien gestiona los pagos y los recursos económicos, así como la afiliación, altas y bajas.
- El **Servicio Público de Empleo** (INEM antes), gestiona la prestación del desempleo.
- El **INSHT** (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo), es el principal órgano en prevención de riesgos laborales, asesorando a la administración y sobre todo siendo una fuente de información y recursos **abierto** a cualquier usuario.
- Además de **estos órganos gestores**, existen **entidades colaboradoras** con la seguridad social: las mutuas y las empresas (al pagar una parte del subsidio de baja laboral).

¿Qué son las **mutuas** de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales?

Son **asociaciones** de empresarios que se agrupan para gestionar conjuntamente una serie de servicios relacionados con los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales.

¿Qué **servicios** ofrecen?

- Gestionar los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales** de los trabajadores de las empresas que estén adscritas a la **mutua**:
 - Prestación **sanitaria** y rehabilitación profesional.
 - Prescribir el **parte médico** de baja y de alta.
 - Pagan el **subsidio** por incapacidad temporal mientras el trabajador esté de baja.
 - Formación y prevención de accidentes laborales.
- Colaborar en los accidentes no laborales y enfermedades comunes** de los mismos trabajadores:
 - » Pagan el subsidio mientras está de baja (a partir del 16º día), pero no pueden dar de baja o alta médica, ya que le corresponde al médico de la seguridad social dar la baja y el alta.
 - » Controlan la situación médica del trabajador de baja, para lo cual pueden realizar propuestas de alta a la Inspección Médica.



¿SABÍAS QUE...?

En España, según las estadísticas del Ministerio de Empleo en marzo de 2013, habían:

- » 11.920.000 de trabajadores del régimen general.
- » 2.808.000 de trabajadores del régimen de autónomos.

D) Obligaciones de la empresa con la seguridad social

Los empresarios que contraten trabajadores tienen una serie de obligaciones respecto a la seguridad social que son las siguientes:

Afiliación,
altas
y bajas

- **Afiliación:** La afiliación solo se realiza **una vez en la vida laboral**, por lo que, la primera vez que un trabajador se pone a trabajar, el empresario que lo contrata debe afiliarlo a la seguridad social. Al trabajador se le asigna un número de seguridad social.
- **Alta:** Cada vez que se **contrata a un trabajador** hay que darle de alta antes de que comience a trabajar. Si se le da de alta posteriormente, tiene que pagar igualmente.
- **Baja:** Cuando **termina** el contrato, debe darse de baja al trabajador, disponiendo de un plazo de 15 días naturales desde el cese en el trabajo.

Cotización

- El empresario debe **cotizar** a la seguridad social **por los trabajadores** que tiene contratados, según los porcentajes que se indican en la tabla de más abajo.
- Además, **debe ingresar** en la TGSS su cuota de seguridad social y también la cuota de los trabajadores, que se les descontó en la nómina. Este ingreso debe realizarse en el **mes siguiente** a la nómina que corresponda.



BUSCA EN LA WEB

Si quieres saber en qué empresas has estado de alta (y durante cuánto tiempo) a lo largo de tu **vida laboral**, puedes consultarla en la página de la seguridad social: www.seg-social.es

Existen **dos formas** de obtenerla:

- Si tienes certificado digital, puedes consultarla y acceder en el mismo momento.
- Si no lo tienes, puedes solicitar un informe y se entrega a través de correo ordinario.

¿Cuánto deben pagar las empresas a la seguridad social por los trabajadores contratados?

En la unidad 4 vimos las bases de cotización de contingencias comunes (BCCC) y profesionales (BCCP), así como la base de horas extras (BHE). A los trabajadores se les aplicaba un % sobre esas bases y se les descontaba de la nómina. A las empresas también se les aplican unos % sobre esas bases para pagar su parte (cuota) de seguridad social por contratar trabajadores. Veamos cuáles son esos porcentajes:

Contingencias comunes	23,6% de la BCCC
Contingencias profesionales	Tarifa de primas aplicada a la BCCP. Se trata de un % que varía en función de la peligrosidad de cada trabajo. http://www.seg-social.es/prdi00/groups/public/documents/binario/113903.pdf
Desempleo	Tipo general (indefinidos): 5,50% de BCCP Contratos temporales: 6,70% de BCCP Contratos temporales a tiempo parcial: 7,70% BCCP
FOGASA	0,2% de la BCCP
FP	0,6% de la BCCP
Horas extras	Ordinarias: 23,6% de la base horas extras Fuerza mayor: 12% de la base horas extras



Caso práctico 1

COTIZACIÓN DE LA EMPRESA

Veamos un caso de una nómina sencilla para ver cuánto se descuenta al trabajador de seguridad social e IRPF, cuánto recibe de neto y cuánta seguridad social tiene que pagar la empresa por su parte. Un trabajador indefinido tiene un salario base de 1.200€ y dos pagas extras anuales que están prorrateadas por valor de 200€ al mes. Se le retiene un 10% de IRPF. La tarifa de primas es del 2%. Calcula su salario neto y la seguridad social a cargo de la empresa.

Solución:

Salario bruto = 1.200 + 200 = 1.400€

Seguridad social trabajador = 4,7% + 1,55% + 0,1% de BCCC (coincide con BCCP) = 6,35% de 1.400 = 88,90€.

IRPF del trabajador = 10 % de 1.400 = 140€

Salario neto = 1.400 - 88,90 - 140 = 1.171,10€. El trabajador percibe que trabaja por 1.171,10€.

COTIZACIÓN DE LA EMPRESA (continuación)

Cuotas a pagar por la empresa del trabajador contratado:

- CC = 23,6% de 1.400 = 330,40€
- CP = 2% de 1.400 = 28€
- Desempleo = 5,50% de 1.400 = 77€.
- FOGASA = 0,2% de 1.400 = 2,8€.
- FP = 0,6% de 1.400 = 8,4€

TOTAL seguridad social a cargo de la empresa = **446,60€**

¿Qué percepción tiene la empresa del coste que le supone el trabajador?

- » Salario neto a entregar = 1.171,10€
 - » Seguridad social trabajador = 88,90€
(a ingresar en la seguridad social)
 - » IRPF del trabajador = 140€
(a ingresar en Hacienda)
 - » Seguridad social a cargo de la empresa = 446,60€
(a ingresar en la seguridad social)
- Total coste trabajador = 1.846,60€**

E) La cotización de los autónomos

Los autónomos tienen un sistema especial de cotización a la seguridad social, ya que no cotizan por la cantidad que ganan, sino por **una cantidad** que ellos deciden, la cual se debe encontrar **entre un máximo y un mínimo**. A esa cantidad (base de cotización) se le **aplican unos porcentajes** para tener derecho a las prestaciones de seguridad social, algunos de los cuales son obligatorios y otros voluntarios. Lo vemos en la siguiente tabla:

Bases mínimas y máximas	<ul style="list-style-type: none"> Los autónomos deben elegir una base de cotización para 2012 comprendida entre 858,60€ y 3.425,70€ al mes.
Mayores de 47 años	<ul style="list-style-type: none"> Para evitar que los últimos años de vida laboral se incrementen sustancialmente las bases de cara a cobrar más en la pensión de jubilación, se establecen unos topes de cotización en función de la edad (alrededor de 1.888€), salvo que se viniese cotizando antes por una cantidad mayor.
Tipos de cotización	<ul style="list-style-type: none"> Mínimo (sin derecho a cobrar de baja) = 26,50%. Solo es posible si ya está protegido por estar incluido en otro régimen, por ejemplo el general. Con derecho a cobrar de baja = 29,80% Con derecho a baja por contingencias profesionales: se cotiza de forma añadida por la tarifa de primas que le corresponda a su actividad. En principio, será obligatorio cotizar por CP a partir de 1-1-2014. Con derecho a prestación de riesgo durante el embarazo y la lactancia: se cotiza un 0,10% añadido. Con derecho a prestación por cese de actividad (desempleo de los autónomos): se cotiza un 2,2% añadido, reduciéndose en un 0,5% el porcentaje de CC, del 29,80% al 29,30%.



BUSCA EN LA WEB

Busca en la página de la seguridad social (www.seg-social.es) qué tipos de cotización se han establecido para el año 2014 (suele conocerse a finales de enero), y si ha cambiado alguno respecto al 2013.

Para ello entra en:

http://www.seg-social.es/Internet_1/Empresarios/Cotizacion-Recaudaci10441/index.htm

Caso práctico 2

COTIZACIÓN DE AUTÓNOMOS

Calcula qué cantidad tendrían que pagar los siguientes autónomos en 2013 en función de las prestaciones que quieren tener protegidas. Todos han elegido la base mínima de cotización de 858,60€.

- Un empresario que quiere pagar lo mínimo de autónomos y le da igual si cobra de baja o no, ni otra circunstancia. Tiene otro trabajo por cuenta ajena y está incluido en el régimen general.
- Una abogada que tiene en proyecto quedarse embarazada y por lo tanto quiere tener cubiertas las posibles bajas por cualquier contingencia común, así como riesgo durante embarazo y lactancia.
- Un empresario que no tiene claro si va a seguir con el negocio en pocos años y quisiera tener alguna prestación parecida al desempleo.

Solución:

- Cotizaría por la base mínima (858,60) por el tipo menor (26,50%) = **227,53€ al mes**.
- Cotizaría por la base de 858,60 por el tipo de 29,80% de CC + 0,10% por riesgo. Serían $858,60 \times 29,90\% =$ **256,72€ al mes**.
- Cotizaría por la base de 858,60 por 29,30% por CC + 2,2% por cese de actividad. $858,60 \times 31,50\% =$ **270,46€ al mes**.

Prestaciones contributivas

- Asistencia sanitaria: médica y farmacéutica, prótesis quirúrgicas y vehículos para inválidos.
- Incapacidad temporal (baja).
- Maternidad y paternidad, adopción o acogimiento de menores.
- Riesgo durante el embarazo y la lactancia.
- Incapacidad permanente (invalidéz).
- Lesiones permanentes no invalidantes (p.e. pérdida definitiva de un dedo).
- Jubilación.
- Muerte y supervivencia: viudedad, orfandad, a favor de familiares, auxilio por defunción.
- Prestaciones por hijo a cargo.
- Desempleo.

No contributivas

- Pensión de jubilación.
- Pensión por incapacidad permanente.
- Asistencia sanitaria.
- Subsidio de desempleo: en determinadas circunstancias de carencia de rentas.

2. Prestaciones de la seguridad social

Las prestaciones de la seguridad social pueden ser **contributivas** (para aquellos que reúnen los requisitos de alta y cotización mínima) o **no contributivas** (para aquellos que carecen de rentas y no reúnen los requisitos). En la **tabla del lateral** puedes observar el **listado de prestaciones**.

En esta unidad profundizaremos en: la incapacidad temporal, la incapacidad permanente, las prestaciones por muerte y supervivencia, la jubilación y el desempleo. Las prestaciones de maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y la lactancia fueron tratadas en la UD 5 en la suspensión del contrato.

2.1. Incapacidad temporal

La incapacidad temporal es la **baja laboral que impide temporalmente asistir al trabajo** (durante al menos un día) debido a una enfermedad (común o profesional) o un accidente (laboral o no laboral), así como durante los periodos de observación profesional por la posibilidad de haber contraído una enfermedad profesional.

En la unidad 4 vimos lo que eran las contingencias comunes y las profesionales. Vamos a repasarlo, porque en la baja laboral se cobran distintas cantidades en función de si es una contingencia común o profesional.

Contingencias comunes

Las situaciones que no están relacionadas con el trabajo, son **comunes** a cualquier persona:

- Una **enfermedad común**: por ejemplo un resfriado.
- Un **accidente no laboral**: por ejemplo hacerse un esguince el fin de semana realizando deporte.

Contingencias profesionales

Las situaciones que tienen que ver con el trabajo:

- Un **accidente laboral**, que se produce a causa del trabajo, como un golpe con una herramienta.
- Una **enfermedad profesional**, por ejemplo la adquirida por contacto con sustancias químicas nocivas (p.e. con el plomo).
- Los periodos de observación profesional.

¿SABÍAS QUE...?

“Los días de baja durante las vacaciones se podrán recuperar”

Según una sentencia del Tribunal de Justicia de la UE, de 21 de junio de 2012, cuando un trabajador estando de vacaciones contraiga una enfermedad o tenga un accidente, podrá interrumpir las vacaciones y disfrutarlas después.

La misma sentencia ha dictado el Tribunal Supremo, con la STS de 17 de enero de 2013, unificando la doctrina al respecto.

A) Requisitos y duración

Requisitos	<ul style="list-style-type: none"> • Estar afiliado y de alta (o asimilada al alta como estar cobrando el paro). • Para las enfermedades comunes se requiere haber cotizado previamente 180 días en los 5 años anteriores a la baja. • Para el resto de situaciones no se exige haber cotizado antes.
Duración	<ul style="list-style-type: none"> • Máximo 12 meses. Cabe una prórroga del INSS de hasta otros 6 meses si se prevé su curación (total 18 meses). • Transcurridos los 18 meses, en los 3 meses siguientes hay que valorar: <ul style="list-style-type: none"> » Si se le da la incapacidad permanente. » Si se le da de alta. » O bien si se prevé una mejora y se le otorga otra prórroga de otros 6 meses hasta llegar a los 24 meses desde la baja inicial.

B) Cuantía

La cuantía va a depender de si se trata de una contingencia común o de una contingencia profesional. En el siguiente cuadro se especifica **para cada contingencia** qué cantidad se cobra de baja **en función de su duración en días**.

Comunes:		Profesionales:	
<ul style="list-style-type: none"> • Enfermedad común • Accidente no laboral 		<ul style="list-style-type: none"> • Accidente de trabajo • Enfermedad profesional 	
Días 1º, 2º y 3º	• No se cobra. contando desde el día de la baja.	• Día del accidente.	• Se cobra nómina como un día cualquiera.
Días 4º al 15º	• 60% de la base reguladora, lo paga la empresa.	• Día posterior al accidente hasta el día de alta.	• 75% de la base reguladora, lo paga la mutua o el INSS, lo adelanta la empresa.
Días 16º al 20º	• 60% de la base reguladora, lo paga la mutua o el INSS, y lo adelanta la empresa.	• Posibilidad de mejora del convenio.	• Los convenios suelen señalar que, por contingencias profesionales, el convenio mejora del 75% al 100%, corriendo ese 25% restante a cargo de la empresa.
Días 21º en adelante	• 75% de la base reguladora, lo paga la mutua o el INSS, lo adelanta la empresa.		



BUSCA EN TU CONVENIO

Busca en tu convenio si éste tiene alguna mejora en el subsidio de incapacidad temporal, sobre todo fíjate si lo tiene en contingencias profesionales.



FÍJATE

Si un trabajador cobra una parte de su salario "en negro" o "en B" y no lo declara en la nómina, su base de cotización es menor, por lo que a la hora de calcular su base reguladora ésta también es más pequeña y cobra menos al estar de baja laboral o en cualquiera de las prestaciones vinculadas a lo que se haya cotizado.

¿Qué es la **base reguladora**? Es la cantidad que se toma como referencia para calcular cuánto va a cobrar el trabajador de baja, la cual está **vinculada a la base de cotización del mes anterior a la baja**. Así, cuanto más cotice un trabajador, mayor será su base reguladora y, por lo tanto, más cobrará al estar de baja.

La base reguladora se **calcula** de distinta manera según sea común o profesional:

Contingencias comunes: Se toma la **BCCC del mes anterior** y se divide por el **número de días**: 30 días si es salario mensual, o los días del mes si se cobra por salario día.

Contingencias profesionales: Se toma la **BCCP del mes anterior** y se le restan las horas extras y se divide igualmente por el número de días. Ahora le **sumamos la media de horas extras realizadas durante el año anterior**, para evitar el efecto de que justo el mes anterior a la baja haya realizado muchas horas extras, o ninguna cuando lleve todo el año realizando. La media de horas extras del año anterior es una cantidad más real.

$$BR_{cc} = \frac{BCCC \text{ mes anterior}}{30 \text{ ó días del mes}}$$

$$BR_{cp} = \frac{BCCP \text{ mes anterior} - \text{horas extras}}{30 \text{ ó días del mes}} + \frac{\text{Horas extras año anterior}}{360 \text{ ó } 365 \text{ días}}$$

Caso práctico 3

INCAPACIDAD TEMPORAL POR CONTINGENCIA COMÚN

Un trabajador ha sufrido un accidente no laboral el día 4 de noviembre y ha estado de baja hasta el día 30 de noviembre. Su salario base mensual es de 900€ y cobra la paga extra prorrateada por valor de 150€ al mes. Calcula cuanto cobrará por incapacidad temporal. Realizó horas extras hace 3 meses por valor de 360€. **Solución:**

1º Calcular su base reguladora. $BR_{cc} = \frac{BCCC \text{ mes anterior}}{30 \text{ ó días del mes}} = \frac{900 + 150}{30} = 35€ \text{ al día.}$

2º Calcular cuánto gana en cada tramo y sumarlos:

- 1º, 2º y 3º día (días 4, 5 y 6 de noviembre): no percibe nada (salvo que hubiese mejora voluntaria del convenio).
- 4º al 15º día (días 7 al 18 de noviembre): 60% de BR_{cc} x 12 días = 21€ x 12 días = 252€ a cargo de la empresa.
- 16º al 20º día (días 19 al 23 de noviembre): 60% de BR_{cc} x 5 días = 21€ x 5 días = 105€ a cargo de la mutua o INSS.
- 21º en adelante (días 24 a 30 de noviembre): 75% de BR_{cc} x 7 días = 26,25 x 7 días = 183,75€ (mutua o INSS)
- **Total_{cc}** = 252 + 105 + 183,75 = **540,75€.**

Caso práctico 4

INCAPACIDAD TEMPORAL POR CONTINGENCIA PROFESIONAL

Calcula el mismo caso del ejercicio anterior pero suponiendo que fuese un accidente de trabajo. Compara esta cantidad con la anterior.

Solución:

$$1^{\circ}) \text{ Calcular su base reguladora. } BR_{cp} = \frac{BCCP \text{ mes anterior} - \text{horas extras}}{30 \text{ ó días del mes}} + \frac{\text{Horas extras año anterior}}{360 \text{ días}} =$$

$$= \frac{900 + 150}{30} + \frac{360}{360} = 35 + 1 = 36\text{€ al día}$$

2º) Calcular cuánto gana en cada tramo y sumarlos:

- Día del accidente, se cobra de nómina de la empresa y no de baja. El día 4 de noviembre cobraría el salario diario que son **35€**.
- Día siguiente hasta el último día la baja (5 al 30 de noviembre son 26 días) un 75% de BR_{cp} = 75% de 36€ x 26 días = 27€ x 26 días = **702€**. A cargo de la mutua o del INSS. Adelanta el dinero la empresa.

Total_{cp} = cobrará 702€ de subsidio + 35€ de nómina del día del accidente = **737€** (por CC cobraba 540,75€).

2.2. Incapacidad permanente

Es la situación en que, después de haber sido dado de alta médica, el trabajador presenta **reducciones anatómicas o funcionales graves**, las cuales van a ser previsiblemente **definitivas**, y van a disminuir su **capacidad laboral** de forma total o parcial.

Existen **4 grados de incapacidad**, siendo sus características principales:

BUSCA EN LA WEB

¿Cómo saber si se ha cotizado el mínimo para tener derecho a una prestación por incapacidad permanente?

¿Cómo saber cómo se calcula una base reguladora para cada grado de incapacidad?

Lo puedes consultar en la web de la seguridad social: www.seg-social.es

Entra en "Trabajadores" y después en "Prestaciones". Allí encontrarás todas las prestaciones de la seguridad y sus principales características: requisitos, duración, cálculo de la prestación, etc.

Incapacidad permanente parcial

- Aquella incapacidad que produce en el trabajador una **disminución** de al menos **el 33%** del rendimiento normal en el trabajo, sin que le impida realizar **sus tareas fundamentales**, por lo que puede seguir en el mismo trabajo aunque con menor capacidad.
- Se cobra una indemnización a tanto alzado (de una sola vez) del equivalente a **24 bases** reguladoras del trabajador.

Incapacidad permanente total

- Es aquella incapacidad que produce que el trabajador **no pueda realizar las tareas fundamentales** de su puesto de trabajo **habitual**, pero sí que puede realizar otro trabajo.
- Se cobra una **pensión vitalicia** (para toda la vida, salvo que quiera acceder a la jubilación) del **55%** de la **base** reguladora.
- Esta pensión **es compatible** con la realización de **otro trabajo**.
- En el caso de trabajadores **mayores de 55 años** (y menores de 60) que tengan graves dificultades para encontrar otro empleo, se cobrará el **75%** de la base reguladora. Este % no es compatible con realizar otro trabajo.

Incapacidad permanente absoluta

- Es aquella incapacidad que no permite realizar al trabajador **ningún tipo de trabajo**, ni el habitual ni otro.
- Se cobra una pensión vitalicia del **100%** de la base reguladora.

Gran invalidez

- Es aquella incapacidad absoluta que **además requiere de la asistencia de una tercera persona** para realizar los actos esenciales de la vida (comer, vestirse, etc.).
- La pensión vitalicia del **100%** **se aumenta** con un % **mínimo del 45%** para pagar a la persona que atiende al inválido (máximo del 70%).

¿Dónde se gestionan las incapacidades permanentes?

La valoración la realiza el Equipo Médico de Incapacidades del INSS, el cual remite una propuesta a la Dirección Provincial del INSS para su aprobación. Es este equipo médico el que decide en cada caso si se dan las circunstancias para conceder la incapacidad permanente.

Caso práctico 5

INCAPACIDAD PERMANENTE

En un accidente de autobús, éste volcó por un barranco de unos 5 metros, y como consecuencia del mismo se produjeron varios heridos graves, algunos con secuelas definitivas que influyen en su capacidad laboral. Hay que destacar 4 casos:

- Pepe**, camionero de profesión, ha tenido una lesión en la columna que le impide caminar con normalidad y ejercer fuerza con las piernas, por lo que no puede volver a realizar su trabajo.
 - Andrea** es peluquera y ha perdido dos dedos de la mano izquierda. Es posible que ahora vaya más lenta, pero puede continuar ejerciendo su trabajo de peluquera.
 - Anastasio** trabaja de administrativo, y es al que peores secuelas le ha dejado el accidente. Se ha quedado tetrapléjico y necesita de la ayuda de una tercera persona para realizar los actos esenciales de la vida.
 - Pepa** trabaja en una cadena de producción. Con la caída ha perdido los dos antebrazos. Puede agarrar objetos pero no manipularlos con precisión, por lo que es difícil que encuentre cualquier otro tipo de empleo.
- ¿Qué grado de incapacidad permanente tiene cada trabajador y qué prestación puede cobrar?

Solución:

- Se trata de una incapacidad permanente total para la profesión habitual de camionero. Sí que podría ejercer otro trabajo. En principio puede recibir una pensión vitalicia del 55% de su base reguladora, pudiendo alcanzar el 75% en caso de que tenga dificultades para encontrar otro empleo.
- Es una incapacidad permanente parcial (si alcanza al menos el 33%), ya que puede seguir realizando las tareas esenciales de peluquera aunque con menor rendimiento. Tiene derecho a cobrar a tanto alzado 24 meses de la base reguladora.
- Es una gran invalidez, necesita de la ayuda de una tercera persona para los actos esenciales de la vida. Le corresponde un 100% de la base reguladora más un mínimo añadido del 45% para pagar a la persona que le atiende.
- En principio es una incapacidad permanente absoluta para cualquier tipo de trabajo, si bien es posible que a través de rehabilitación pueda recuperar la funcionalidad para ejercer algún trabajo. Puede cobrar el 100% de la base reguladora.

13. Prestaciones por muerte y supervivencia

Las prestaciones a favor de las **personas que dependen económicamente** de un trabajador o pensionista que fallece. Las prestaciones son las siguientes:

Pensión de viudedad	<ul style="list-style-type: none"> Es una pensión vitalicia para el cónyuge de un trabajador o pensionista que ha fallecido, la cual es compatible con las rentas del trabajo. Se pierde si se vuelve a contraer matrimonio, salvo en ciertos casos de carencia de rentas. Se cobra un 52% de la base reguladora, pudiendo llegar al 70% en ciertos casos en que se tengan cargas familiares y la pensión de viudedad sea la principal fuente de ingresos. Tienen derecho los hijos menores de 21 años del fallecido.
Pensión de orfandad	<ul style="list-style-type: none"> Se amplía a 25 años en el caso de que el huérfano no trabaje o sus ingresos sean inferiores al SMI anual, lo cual ya tiene efectos para el caso de orfandad absoluta, pero si fuese orfandad simple en el 2013 todavía está ampliado a 24 años, y ya en el 2014 estará ampliado a 25 años. Se cobra una pensión del 20% de la base reguladora. Si no quedase viudo o viuda, el 52% de viudedad se incrementaría a la de orfandad.
Pensión en favor de familiares	<ul style="list-style-type: none"> Para otros familiares hasta segundo grado, distintos del cónyuge y los hijos, que conviviesen con el fallecido durante al menos dos años y estuviesen a sus expensas (como padres, nietos, abuelos y hermanos). Se cobra la misma pensión que en el caso de orfandad, siempre que no se tenga ninguna pensión ni medios de subsistencia.
Costo de defunción	<ul style="list-style-type: none"> Es una cantidad en pago único para auxiliar en los gastos del sepelio. Para 2013 son 46,41€.



BUSCA EN LA WEB

Puedes consultar en la web de la seguridad social: www.seg-social.es, en "Trabajadores" y después en "Prestaciones", si quieres ampliar información o tienes curiosidad por alguna prestación de muerte y supervivencia.



BUSCA EN LA WEB

Si quieres consultar la aplicación gradual del nuevo sistema de pensiones, entra en la página:

www.seg.social.es

Debes entrar en el apartado de "Trabajadores", "Prestaciones", "Jubilación".

Sistema
anterior

Reforma
pensiones

2.4. Pensión de jubilación

En estos momentos, tras la **reforma del sistema de pensiones del 2011 y su modificación del 2013**, estamos en un **momento transitorio** entre dos leyes que regulan el sistema de pensiones de manera que la reforma de las pensiones se va a **ir implantando poco a poco, desde el año 2012 hasta el 2027**. Por ello, habrá jubilados a los que les afectará la ley anterior y otros a los que, gradualmente, les afectará la nueva ley hasta que esté implantada al 100% en 2027.

En este epígrafe vamos a mostrar brevemente **una comparativa** de los requisitos y condiciones de jubilación tanto del sistema anterior como del que exige la reforma del 2011 y 2013.

- Tener **65 años**, o bien acceder a la jubilación **anticipada** en el caso de los mayores de 61 años conllevando una reducción entre el 6% y el 8% por cada año anticipado.
- Haber **cotizado** entre **15 y 35 años**. Con 15 años se obtiene el 50% de la pensión y con 35 años el 100%. Cada año de los 15 a los 25 se suma un 3% y de los 25 a los 35 un 2%. A quien empiece a cotizar después de los 65 años, se le suma un 3% anual.
- Para calcular la base reguladora se toma la **media** de lo **cotizado** en los **últimos 15 años**.

- Con carácter general, tener **67 años**. Veremos más abajo todas las **excepciones** en el sistema gradual de jubilación.
- Haber **cotizado** entre **15 y 37 años** con carácter general (veremos las **excepciones**). Igual que antes, con 15 años se obtiene el 50%, pero después se suma por cada año un 2,28% anual hasta los 35 años y 8 meses, y un 2,16% anual hasta los 37 años.
- Para calcular la base reguladora se toma la **media** de lo **cotizado** en los **últimos 25 años**.

¿Cómo se aplica gradualmente la reforma de las pensiones? Cada año aumenta:

- La **edad** de jubilación se retrasa 1 ó 2 meses para ir pasando de los 65 a los 67 años.
- Los **años cotizados** para **calcular** la pensión se aumentan cada año un año más, para ir pasando de los últimos 15 años cotizados en 2012 a los últimos 25 años en el 2022.
- Respecto a los **años cotizados** para **tener el 100%**, cada año se piden entre 1 y 2 meses más de cotización, para pasar de los 35 años cotizados a los 37 años en el 2027.

La reforma de las pensiones para el año 2027 (modificación de abril-2013)

Menos de 61 años	Se regula para ciertos trabajos penosos, tóxicos o peligrosos , así como por discapacidad , la posibilidad de jubilación antes de los 61 años. Se necesitan un mínimo de 15 años cotizados.
A partir de 63 años	Jubilación anticipada por crisis empresarial : un ERE o despido objetivo por causas económicas, cierre de empresa, fuerza mayor. Se deben tener al menos 33 años cotizados. Se aplican reducciones a la pensión por cada año anticipado (entre el 7,5% anual y el 6% anual según los años cotizados). Se podrá con 61 años si ha cotizado 38,5 años.
A partir de 65 años	Jubilación anticipada voluntaria del trabajador . Debe tener 35 años cotizados. Se le aplica reducción a la pensión por cada año anticipado (entre el 8% anual y el 6,5% anual según los años cotizados). Se podrá con 63 años si ha cotizado 38,5 años.
A partir de 65 años	Jubilación parcial . Supone la reducción de la jornada de trabajo entre un 25 y un 50% (o 75% con contrato de duración indefinida a tiempo completo). Precisa 33 años cotizados. Se podrá con 63 años si se han cotizado 36 años y medio.
Con 65 y 66 años	Jubilación ordinaria si se han cotizado al menos 38,5 años . Da derecho al 100% de la pensión.
Con 67 años	Jubilación ordinaria (caso general) . Se deben haber cotizado entre 15 y 37 años, con 15 años se recibe el 50% y con 37 años el 100%.
+ 65 años + 67 años	Jubilación postergada . Es aquella en la que un trabajador se jubila más tarde de la edad que le toca (entre 65 años y 67 años en el 2027), de manera que se le aumenta la pensión un % por cada año que trabaja de más una vez pasada la edad ordinaria de jubilación. El % varía entre un 2% y un 4% anual. Se permite compatibilizar la jubilación con el trabajo a tiempo parcial, recibiendo un 50% de la pensión de jubilación.

Caso práctico 6

JUBILACIÓN

Se ha llegado el año 2027 y hay varios trabajadores que están planteándose la jubilación con la reforma de las pensiones que hubo en 2011 y en 2013. Indica para los siguientes casos si podrían jubilarse a la edad que pretenden según los años que ya llevan cotizados en la vida laboral (habría que sumar unos complementos a mínimos que se dan por incluidos).

- a) Sofia, de 62 años, y Víctor, de 64 años, han sido despedidos por un ERE por motivos económicos. Llevan 34 años cotizados.
- b) José Miguel, de 65 años, ha cotizado 40 años en su vida laboral.
- c) María Amparo, de 64 años, quiere jubilarse anticipadamente de forma voluntaria y ha cotizado 33 años; y Luis, que tiene 65 años y también quiere jubilarse de forma voluntaria, habiendo cotizado 35 años.
- d) Sergio, de 65 años, quiere jubilarse a tiempo parcial la mitad de la jornada, y ha cotizado 28 años.

Solución:

- a) Para jubilarse de forma anticipada por crisis empresarial hace falta tener 63 años y 33 años cotizados. Sofia no cumple la edad y sí que ha cotizado más de 33 años. Víctor sí cumple la edad y los años de cotización. Sofia deberá esperarse un año para cumplir el requisito de edad.
- b) Puede jubilarse con el 100%, pues tiene 65 años y ha cotizado al menos 38,5 años.
- c) María Amparo no puede jubilarse de forma voluntaria, pues no tiene la edad de 65 años ni ha cotizado 35 años, deberá esperarse 2 años más para cotizar 35 años. Luis tiene justo la edad y los años que se requieren, pero se le descontará un 8% por cada uno de los dos años que la anticipa (un 16%). Además, también se le reducirá un 2,16% por cada año por que no tiene 37 años cotizados para tener el 100%.
- d) Cumple el requisito de edad de 65 años pero no el de años cotizados, pues no llega a 33 años, le faltan 6 años cotizados.

3. Desempleo

Esta prestación que protege a aquellos trabajadores que, pudiendo y queriendo trabajar, han perdido su trabajo y reúnen los requisitos que señalan las leyes para acceder a la prestación.

Requisitos

- Haber cotizado un **mínimo de 360 días** en los **últimos 6 años**.
- Estar en **situación legal de desempleo** (lo veremos más abajo).
- Suscribir un **compromiso de actividad**: esto supone que la persona está disponible para buscar empleo y que aceptará una colocación adecuada, así como que asistirá a los cursos de formación y otras acciones formativas y de orientación laboral.
- **Solicitar** la prestación en los **15 días hábiles** siguientes. Si la pide posteriormente tendrá dos descuentos: no tendrá efecto retroactivo al día que dejó de trabajar sino que empezará a cobrar en la fecha que lo solicitó, y además se le descontarán otros tantos días por el retraso desde el primer día que lo podía haber solicitado hasta que lo pidió.

Situación legal de desempleo

- Por **despido** de la empresa (del tipo que sea), sin necesidad de impugnarlo.
- Por muerte, jubilación o invalidez del **empresario**.
- Porque termine la **duración** del contrato.
- Por voluntad del trabajador en una **causa justa** (con sentencia judicial).
- Por resolución por el empresario durante el **periodo de prueba**, siempre que el anterior contrato del trabajador estuviese en una de las 4 circunstancias anteriores. De lo contrario, debería permanecer 3 meses en el paro y luego pedirlo.
- Por acreditar la condición de víctima de **violencia de género**.
- Los **fijos discontinuos** están en situación de desempleo durante los periodos de no trabajo.
- Por **reducción de la jornada** entre un **10% y un 70%** se tiene desempleo parcial.

No se considera situación legal de desempleo:

- » Cuando el trabajador cesa **voluntariamente**, salvo causa justa.
- » Cuando el empresario opta por la **readmisión** y el trabajador **no vuelve** al trabajo.

A) Cálculo de la prestación de desempleo

Para calcular la prestación de desempleo debemos tener en cuenta los siguientes pasos:

- 1º) Cuántos días se han cotizado en los últimos 6 años.
- 2º) Cuál es su base reguladora.
- 3º) Aplicar los porcentajes del 70% y del 50% a la base reguladora.
- 4º) Comparar con los topes máximos y mínimos a cobrar según el número de hijos.
- 5º) Descontar lo correspondiente a la seguridad social.

Días cotizados	Días de paro
360 a 539	120
540-719	180
720-899	240
900-1.079	300
1.080-1.259	360
1.260-1.439	420
1.440-1.619	480
1.620-1.799	540
1.800-1.979	600
1.980-2.159	660
Desde 2.160	720

Cálculo prestación por desempleo

Días cotizados	En función de los días que se han cotizado en los últimos 6 años se tienen derechos a tantos días de paro. En la tabla del lateral puedes consultarlo. Por ejemplo, por 1 año cotizado tienen 4 meses de paro.
Base reguladora	Se calcula lo que se ha cotizado de media en los últimos 6 meses , ello se suman las 6 BCCP y se restan las horas extras, y se divide entre 180 días (ver caso práctico inferior).
Porcentaje	Los primeros 180 días se cobra un 70% de la base. A partir del día 181º hasta el final se reduce al 50% de la base.
Topes máximo y mínimo	En función del número de hijos hay un tope máximo y mínimo de la cantidad anterior, el cual está en función del IPREM que se establezca cada año (ver el tema de nóminas). » Topes máximos para 2013 : sin hijos: 1.087,21 €, con un hijo: 1.242,53 € 2 o más hijos: 1.397,83 €. » Topes mínimos a cobrar de paro: sin hijos: 497€, con hijos: 664,75€.
Descuento de seguridad social	Una vez comparada, se hace un descuento de seguridad social sobre la cantidad de cotización que da origen a la prestación. Por tanto, no se cotiza por la cantidad de la prestación sino sobre la BCCC. En concreto se cotiza un 4,7% por CC , a cargo en exclusiva del trabajador.

Caso práctico 7

CÁLCULO DE PRESTACIÓN POR DESEMPLEO

José Antonio se ha quedado en desempleo después de un ERE. En los últimos 6 años había trabajado 1.437 días, las últimas 6 bases de cotización (descontadas las horas extras) suman 12.000€ y tiene 2 hijos a cargo. Calcula su prestación por desempleo. **Solución:**

1º) 1.437 días se encuentran entre 1.260 y 1.439, por lo que le corresponden 420 días de paro (sobre 1 año y 2 meses).

2º) Su base reguladora será la suma de las 6 bases dividida entre 180 días = $12.000/180 = 66,67€/día$.

3º) De los días 1º al 180º cobrará un 70% de la base reguladora. $66,67 \times 70\% = 46,67 \times 30 \text{ días} = 1.400,10€ \text{ al mes}$.

De los días 181º al 420º su prestación bajará al 50%. $66,67 \times 50\% = 33,34 \times 30 \text{ días} = 1.000,20€ \text{ al mes}$.

4º) Se compara con topes máximos y mínimos de 2 hijos: el máximo es 1.397,83€, por lo que al superarlo no puede cobrar más de esa cantidad entre los días 1º y 180º. A partir del día 181º se mantendrá en 1.000,20€ (no es inferior a 664,75€).

5º) Se le descuenta la seguridad social.

La BCCC son 2.000€ (12.000 entre 6 meses). $4,7\% \times 2.000 = 94€ \text{ de descuento}$.

6º) Líquido a percibir:

Días **1º al 180º**: $1.397,83 - 94 = 1.303,83€$.

Días **181º al 420º**: $1.000,20 - 94 = 906,20€$.

B) Extinción del desempleo y otras situaciones

Extinción

- Si el trabajador firma **otro contrato de menos de un año**, al finalizar éste sigue cobrando el paro que le faltaba.
- Pero si la duración es de **un año o superior**, al finalizar tiene **dos opciones**:
 - » Seguir cobrando el paro que le falta por cobrar según los cálculos anteriores.
 - » O bien recibir un nuevo paro por el nuevo tiempo trabajado superior al año, pero al elegir uno se pierde el otro.

Vacaciones pendientes

- Si **faltan por cobrar las vacaciones** no disfrutadas al finalizar el contrato, la situación de desempleo se produce una vez pasen los días de vacaciones cobrados en el finiquito. Realmente esos días se está de alta en la empresa y se sigue cotizando.

Reclamación por despido y desempleo

- Cuando el trabajador pone **una demanda por despido**, puede **pedir ya el desempleo** y esperarse a la sentencia. Si es favorable y hay readmisión con **salarios de tramitación**, el trabajador no puede cobrar a la vez paro y salarios de tramitación, con lo que se descuenta el dinero del paro cobrado indebidamente y se cobran menos salarios de tramitación.
- También **puede esperarse a la sentencia** y si se confirma el despido tiene 15 días para pedir el paro.

C) Subsidio por desempleo

Si bien la prestación por desempleo es la más conocida por tratarse del nivel contributivo, al **terminar la prestación existe un nivel asistencial**, llamado subsidio por desempleo, que protege a algunos colectivos de trabajadores en determinados **supuestos de carencias de rentas del 75 % del SMI**.

La **cuantía** corresponde a un 80% del IPREM, para el **2013 es de 426€** al mes (salvo que se tengan otros más familiares a cargo). Su **duración** suele ser de **6 meses**, si bien se permiten prórrogas que pueden llegar hasta los 30 meses en algunas circunstancias.

Si es para **mayores de 55 años**, se puede prolongar **hasta la edad de jubilación**. En este caso, para **calcular la carencia de rentas del 75% del SMI**, se toma la **renta media familiar** (parado, cónyuge y menores de 26 años que convivan en el domicilio) y no la renta personal.

D) Prestación por cese de actividad en autónomos

Los **autónomos** tienen reconocido desde el año 2010 el derecho a "paro", sin bien se denomina prestación por cese de actividad. Sus características principales son:

Pago de cuota

- Se debe haber cotizado por esta prestación **un 2,2%** de la base de cotización.

Situación legal de cese de actividad

- **Pérdidas económicas** del 30% en un año o del 20% en dos años seguidos.
- Extinción del contrato de **autónomos económicamente dependientes**.
- **Divorcio o separación** de autónomos que realicen funciones de ayuda familiar en el **negocio de su ex-conyuge** y dejen de trabajar en esa empresa.
- Si se **deja de ser socio** en una empresa mercantil, dejando abierta la posibilidad de que los demás socios continúen con la sociedad.

Cotización previa

- Al menos **un año en los últimos 4 años**. La cuantía de la prestación varía en función de lo que se haya cotizado en esos últimos 4 años.

Cuantía

- **Entre 2 y 12 meses** (salvo que sea mayor de 60 años, que es mayor).
- Por 1 año cotizado son 2 meses y por 4 años son 12 meses de prestación. Se le aplica también el 70% a la base reguladora.



BUSCA EN LA WEB

Si quieres conocer los colectivos concretos que tienen acceso al subsidio de desempleo y su cuantía, puedes entrar en la página: www.seg-social.es, en:

<http://www.sepe.es/contenido/prestaciones/ag00c.html>



BUSCA EN LA WEB

Puedes buscar más información sobre el "paro" de autónomos en la seguridad social: www.seg-social.es, en:

<http://www.sepe.es/contenido/prestaciones/ag00i.html>



Casos prácticos a resolver

A) La seguridad social

1º) Explica en qué consiste el principio de solidaridad de la seguridad social y pon ejemplos relacionados con casos de baja laboral, desempleo y jubilación.

2º) Indica en qué régimen de la seguridad social deben ser incluidos los siguientes trabajadores:

- Un empresario individual que tiene un kiosco, en el cual trabaja todos los días de forma habitual.
- Un profesor que ha aprobado unas oposiciones de funcionario.
- Los estudiantes de un ciclo formativo de FP menores de 28 años (y que no estén trabajando).
- Una administrativa que trabaja a tiempo parcial en una gestoría.
- Un trabajador minero en las minas de la provincia de León.
- El socio administrador de una sociedad limitada.
- La mujer del fontanero, que atiende en la tienda los pedidos de servicios de fontanería que realiza su marido.
- Un empresario individual que se dedica al sector agrícola.

3º) Dos trabajadoras acaban de tener un accidente que les impide ir a trabajar. La primera ha tenido el accidente al darse un golpe con una máquina en movimiento en la empresa, por lo que es accidente de trabajo, y la segunda durante el fin de semana mientras hacía senderismo. ¿Quién dará la baja médica en cada uno de los casos?

B) Obligaciones del empresario

4º) Calcula la cotización de la empresa por seguridad social, así como el coste efectivo total de contratar a un trabajador temporal a tiempo parcial, que recibe 1.000€ al mes de salario base y dos pagas extras anuales de 1.000€ cada una, las cuales están prorrateadas por 166,67€ al mes. Se le retiene un IRPF del 9%. Su tarifa de primas es del 1,80%. Señala asimismo la diferencia entre la percepción del salario neto que recibe un trabajador y el coste efectivo para la empresa.

5º) En una empresa varios trabajadores se han quedado a realizar horas extras ordinarias. En concreto 10 trabajadores han realizado 10 horas más ese mes cobrando a 10€ la hora extra. La empresa no ha dejado constancia de su realización en la nómina, pues las ha pagado en sobre aparte.

- ¿Qué cantidad de seguridad social no ha pagado la empresa por no declarar estas horas? ¿Y cada uno de los trabajadores?
- Si a los trabajadores se les retiene un 12% de IRPF, ¿cuánto no se ha declarado a Hacienda por estas horas?
- Suma el total de las cantidades no declaradas.

6º) Un autónomo que está también trabajando por cuenta ajena y se acoja a la base mínima de cotización, y quisiera tener cubierto lo mínimo, ¿cuánto pagará de cuota de autónomos? ¿Y si cotizase por 1.000€ y quisiera estar protegido por una baja por contingencias comunes?

C) Prestaciones

7º) Calcula el subsidio por incapacidad temporal, tanto por causas comunes como profesionales, de un trabajador que estuvo de baja del 2 de mayo al 30 de mayo. Su salario base mensual es de 960€, tiene dos pagas extras anuales prorrateadas de 160€ cada una. Realizó horas extras en los últimos dos meses por valor de 180€. Prueba la diferencia de prestación y súmale el día del accidente la contingencia profesional.

8º) Indica para cada uno de los casos siguientes qué grado de incapacidad permanente se le podría valorar y qué prestación recibiría:

- Una pérdida del dedo pulgar que permite seguir ocupando el mismo trabajo aunque a un menor rendimiento, ya que tiene una discapacidad de más del 33%.
- Un accidente de tráfico que imposibilita a una persona moverse y ejercer suficiente fuerza, lo que le impide desarrollar ningún otro trabajo.
- Tras un accidente laboral, un trabajador de 56 años está imposibilitado para ejercer su trabajo habitual por las secuelas, pero puede hacer otros trabajos.

9º) Un joven de 20 años sufre la pérdida de sus padres en un accidente, por lo que solicita las pensiones de la seguridad social a ver si puede tener derecho. No está trabajando ni tiene ingresos superiores al SMI. ¿Qué pensiones puede solicitar y por qué cuantía?

10º) Señala para cada uno de los siguientes trabajadores si puede acceder o no a la jubilación en el año 2027, y en su caso a qué cantidad y qué cantidad se les descontaría si lo hiciesen anticipadamente:

- Neus, de 63 años, ha sido despedida con un ERE hace 6 meses y no encuentra trabajo. Ha cotizado 33 años.
- José Manuel, de 65 años, quiere jubilarse anticipadamente y ha cotizado 34 años.
- Estefanía, de 63 años, quiere jubilarse la mitad de la jornada y ha cotizado 30 años.
- Iván, de 66 años, quiere jubilarse anticipadamente de forma voluntaria y ha cotizado 32 años.
- Ernesto, de 61 años, ha sido despedido por un ERE hace 6 meses y no encuentra trabajo. Ha cotizado 38 años y medio.

11º) Dos hermanos de 30 años están ya haciendo los cálculos para cuándo se podrían jubilar. Por lo que han visto, la reforma de las pensiones del 2027 les pillarán completamente en vigor. Rodrigo ha pensado que a los 63 años ya está bien, por lo que quiere saber cuáles son las condiciones y posibilidades para jubilarse a esa edad o si puede incluso antes. Carlos mira más el dinero y está dispuesto a esperar lo que haga falta con tal de cobrar el 100% o incluso más. Acordamos que sobre las opciones que tienen.

D) Desempleo

12º) Calcula la prestación por desempleo de un trabajador despedido por causas objetivas, que en los últimos 6 años ha cotizado 980 días y la suma de sus últimas 6 bases asciende a 9.200€ (sin horas extras). Tiene dos hijos a cargo.

Repasa conceptos

La seguridad social

1º El principio de solidaridad de la seguridad social se da entre:

- a) Los que más aportan a la seguridad social y los que menos.
- b) Los que nunca están enfermos y los que sí lo están.
- c) Los que tienen trabajo y quienes lo han perdido y lo están buscando.
- d) Todas son ciertas.

2º El nivel no contributivo lo forman:

- a) Los españoles y sus familias en el extranjero que no han cotizado suficientemente.
- b) Los españoles que residen en España y no han cotizado suficientemente.
- c) Los españoles y extranjeros que residen en España y no han cotizado suficientemente.

3º Señala qué afirmación es falsa:

- a) El régimen general lo forman todos los trabajadores por cuenta ajena que no están en ningún régimen especial.
- b) Los trabajadores mayores de 18 años que tienen una actividad por cuenta propia están en el régimen general.
- c) El INSS es el organismo que reconoce el derecho a una prestación de seguridad social pero quien paga es la TGSS.

4º No es un servicio que puedan ofrecer las mutuas a los trabajadores de sus empresas afiliadas:

- a) Asistencia sanitaria en caso de accidente de trabajo.
- b) Dar el parte de alta en caso de accidente de trabajo.
- c) Colaborar en el pago de una baja laboral debido a una enfermedad común.
- d) Dar de baja y alta en una enfermedad común.

Obligaciones del empresario

5º Indica cuál es cierta:

- a) La afiliación se realiza cada vez que se firma un contrato de trabajo.
- b) La baja se realiza al finalizar el contrato, disponiendo la empresa de 15 días naturales desde el fin del contrato.
- c) La empresa ingresará las cuotas de seguridad social en el mismo mes de la nómina que corresponde.
- d) Las empresas pagan por seguridad social de los trabajadores contratados, en concreto:
 - a) Un 23,6% de la BCCC por contingencias comunes.
 - b) Un 5,50% de la BCCP por desempleo en trabajadores temporales.
 - c) Un 2,4% de la BCCP al FOGASA.

7º En la cotización de autónomos no es cierto que:

- a) Los autónomos eligen su propia base de cotización entre un máximo y mínimo que se fija cada año.
- b) El porcentaje mínimo de cotización, sin derecho a cobrar de baja laboral, es del 25,5%.
- c) Si el autónomo quiere cobrar mientras esté de baja cotizará por 29,80%.
- d) Si el autónomo quiere cobrar por cese de actividad cotizará un 2,2% adicional, y se le reducirá al 29,30% en CC.

C) Prestaciones

8º Indica cuál de las siguientes prestaciones es no contributiva:

- a) Prestación por desempleo.
- b) Incapacidad temporal.
- c) Viudedad y orfandad.
- d) La jubilación y la incapacidad permanente.

9º Para tener derecho a cobrar de baja laboral (IT) es necesario:

- a) Estar afiliado y de alta.
- b) No se precisa haber cotizado antes.
- c) Ambas son ciertas.

10º Si un trabajador durante las vacaciones comienza una baja:

- a) El tiempo de vacaciones transcurre y no se recuperarán los días de vacaciones que esté de baja.
- b) Se interrumpirán las vacaciones y disfrutará esos días de vacaciones posteriormente.
- c) Ambas son falsas.

11º Cuando un trabajador está de baja por IT cobrará:

- a) Si es por enfermedad común no cobrará nada los dos primeros días.
- b) Si es por accidente de trabajo el día del accidente cobra un 75%.
- c) Si es por accidente de trabajo a partir del día siguiente cobrará un 60%.
- d) Si es por enfermedad común cobrará un 60% del 4º al 15º día, pagándolo la empresa.

12º Si un trabajador no puede realizar las tareas habituales de su profesión pero puede realizar otro trabajo tendrá una:

- a) Incapacidad permanente parcial.
- b) Incapacidad permanente total.
- c) Incapacidad permanente absoluta.
- d) Gran invalidez.

Repasa conceptos

13º) Respecto a la pensión de viudedad:

- a) No es compatible con el trabajo de la persona viuda.
- b) Salvo algunas situaciones de carencias de rentas, se pierde si vuelve a casarse.
- c) Cobra un 70% de la base reguladora en todos los casos.

14º) Respecto a la pensión de orfandad:

- a) Solamente tienen derecho los menores de 18 años.
- b) En el 2014 puede ampliarse hasta los 25 años si el huérfano no trabajase o sus ingresos fuesen menores del SMI anual.
- c) Se cobra un 25% de la base reguladora.
- d) Si no quedase viudo o viuda, el 45% de la viudedad se acumula a la pensión de orfandad.

15º) Uno de los cambios del nuevo sistema de jubilación es que:

- a) Se va a implantar de forma progresiva hasta el 2027.
- b) La edad ordinaria de jubilación se ha incrementado de 65 a 67 años.
- c) Para calcular la base reguladora se toma la media de los últimos 25 años en lugar de los últimos 15 años.
- d) Todas son ciertas.

16º) Un trabajador con 64 años y 34 años cotizados en el año 2027 podrá solicitar:

- a) Una jubilación ordinaria con el 100%.
- b) Una jubilación anticipada voluntaria ya que ha cotizado 34 años.
- c) Una jubilación anticipada solo en caso de crisis empresarial, ya que tiene más de 63 años y al menos 33 años cotizados.
- d) Una jubilación parcial, pues aunque tiene menos de 65 años ha cotizado al menos 33 años.

D) Desempleo

17º) Para tener derecho a cobrar la prestación por desempleo se tiene que:

- a) Haber cotizado al menos 6 meses en los últimos 6 años.
- b) Haber cotizado al menos 1 año en los últimos 3 años.
- c) Haber cotizado al menos 1 años en los últimos 6 años.
- d) Todas son falsas.

18º) Para tener derecho a cobrar la prestación por desempleo hay que tener cuidado en los plazos, en concreto:

- a) Deberá solicitarla en los 10 días hábiles siguientes.
- b) Deberá solicitarla en los 15 días hábiles siguientes, si se retrasase empezará a cobrarlo a partir del día que lo solicite.

- c) Deberá solicitarla en los 15 días hábiles siguientes, si se retrasa empezará a cobrarlo a partir del día que lo solicite y además le descontará tantos días como retraso desde el primer día que podía haber solicitado.

19º) No se encuentra en situación legal de desempleo:

- a) Un trabajador despedido por despido disciplinario por falta grave sin justificar.
- b) Un trabajador al que se le termina el contrato de 3 meses.
- c) Un trabajador que pide la dimisión con el preaviso de 15 días indica el convenio.
- d) Ninguna es cierta, todas son situaciones legales de desempleo.

20º) Respecto al cobro del desempleo es cierto que:

- a) A partir del día 181º se reduce del 70% al 50% de la base reguladora.
- b) Hay un tope máximo y mínimo en función del tamaño de la empresa.
- c) La prestación de desempleo no cotiza a la seguridad social.

21º) Indica qué afirmación es falsa:

- a) Si se cobran vacaciones no disfrutadas en el finiquito, hay que descontar esos días para poder ir a solicitar el paro.
- b) Si te despiden y pones una demanda en el Juzgado de lo Social debes esperarte a la sentencia para pedir el paro.
- c) Si tienes un paro pendiente de cobrar de 6 meses, y en ese momento encuentras trabajo por 1 año, al finalizar ese contrato debes elegir entre el paro anterior pendiente de 6 meses o el nuevo generado por el contrato de un año.
- d) Todas son falsas.

22º) Respecto al subsidio por desempleo es cierto que:

- a) Para acceder a él es preciso carecer de rentas, tomando como referencia el 75% del SMI.
- b) Para el año 2013 ha sido de 426€.
- c) Para mayores de 55 años, se toma como referencia el 75% de la renta familiar, incluyendo las rentas del desempleado, su cónyuge e hijos menores de 26 años que convivan en el domicilio dividiendo por el número de miembros.
- d) Todas son ciertas.

23º) Respecto a la prestación por cese de actividad de los autónomos:

- a) Es una prestación que se equipara a la prestación por desempleo para los trabajadores por cuenta ajena, cobrando las mismas cantidades.
- b) Debe haber cotizado anteriormente al menos 1 año en los últimos 6 años por cese de actividad.
- c) Uno de los supuestos es el de pérdidas económicas del 30% en un año o del 20% en dos años seguidos.
- d) El máximo de tiempo de cobrar la prestación por cese de actividad es de 24 meses.

ENTORNO LABORAL

"Empleo reducirá la prestación de los que estén en paro más de medio año" FUENTE: El País. 12-7-2012.

En 2007 España gastaba casi 15.000 millones en protección contra el paro. Sobraba dinero de lo que se recaudaba para el seguro por desempleo. El año pasado el gasto se acercó a los 30.000 millones. Y todo apunta a que este año el gasto será significativamente mayor. Ni qué decir tiene que no habrá suficiente como que se recaude de cuotas sociales y que Hacienda tendrá que poner lo que falte. Para rebajar esa factura, el Gobierno ha decidido recortar por la parte más luminosa: las prestaciones contributivas, la paga que se cobra durante un máximo de dos años nada más perder el empleo.

Para hacerlo, el presidente del Gobierno anunció ayer que rebajaba al 50% la prestación por desempleo a partir del séptimo mes en paro. Ahora, cuando alguien solicita cobrar el paro lo que se hace es calcular la base reguladora media de los últimos 180 días cotizados. La paga que recibirá el solicitante durante el primer medio año será el 70% y a partir del séptimo mes baja al 60%. Con el anuncio de ayer, caerá hasta el 50%. Según las palabras del presidente del Gobierno esta medida solo afectará a los nuevos parados y no a quienes ya están cobrando.

Del análisis del número actual de beneficiarios de prestaciones por desempleo, se puede concluir que afectará a un número muy importante de parados. El último mes disponible con estas cifras, 1'1 millones de beneficiarios de prestaciones contributivas estaban en paro durante al menos medio año. El Ministerio de Empleo matiza estos datos. Apunta que como no se modifica la prestación mínima (497€ al mes), un 27% de los futuros perceptores no resultarán afectados. A pesar de la exención, el resultado de esta medida será la rebaja de la cuantía media de esta paga, que ahora se sitúa en 813€/mes.

Según el presidente del Gobierno, lo que se persigue es "animar la búsqueda activa de trabajo". Dice la teoría económica ortodoxa que si un parado cobra una prestación baja durante poco tiempo tiene más estímulos para buscar empleo. Claro que esta tarea se complica muchísimo en plena recesión, cuando no se crean puestos de trabajo, sino que se destruyen. DATOS: La factura del seguro por desempleo (mes de mayo 2012):

Gastos en desempleo por tipo de subsidio (2.596 millones)		Desempleados por tiempo de prestación a cobrar (4,2 M)	
Prestación contributiva	1.832 millones (70%)	Sin prestación de desempleo:	2.900.000 parados inscritos
Subsidio desempleo	603 millones (23%)	Perceptores de la prestación:	1.350.000 parados cobran paro
Planeta activa de inserción	102 millones (4%)	• Hasta 6 meses de paro	120.000 parados
Subsidio agrario	60 millones (2%)	• Más de 6 meses de paro	1.230.000 parados

1. ¿Qué medida se ha tomado para reducir el presupuesto por desempleo? ¿A quiénes afectará esta medida?

2. Fíjate en la tabla e indica: ¿Cuántos parados inscritos en el INEM no cobran la prestación de desempleo? ¿Y cuántos la cobran? De los que cobran la prestación, ¿cuántos cobran hasta 6 meses de paro? ¿Y cuántos más de 6 meses? ¿En cuánto está la prestación media al mes?

3. ¿Qué es lo que se persigue con esta reforma? ¿Qué dice la teoría económica ortodoxa al respecto? ¿Por qué el artículo defiende que es difícil aplicar esa teoría económica ahora?

"El FMI pide recortar pensiones y ligar la jubilación a la esperanza de vida" FUENTE: El País. 12-4-2012.

El Fondo alerta del "riesgo de que la gente viva más de lo esperado"

El envejecimiento de la población es un reto conocido. El FMI reclama que se recorten las prestaciones y se retrase la edad de jubilación ante "el riesgo de la gente viva más de lo esperado", según dice con crudeza. Es lo que los economistas bajo la batuta del español José Viñals llaman "riesgo de longevidad". Pasa una cifra para poner en contexto. "Si el promedio de vida aumenta tres años más de lo previsto para 2050, el coste del envejecimiento -que ya es enorme para los gobiernos, las empresas, aseguradoras y particulares- aumentaría un 50% en las economías avanzadas, tomando como referencia el PIB de 2010.

En términos absolutos, se dispararía el coste previsto en decenas de billones de dólares a escala global. Eso supone una amenaza para la sostenibilidad de las finanzas públicas al disparar los niveles de endeudamiento público en una proporción similar. En paralelo, es un riesgo para la solvencia de las entidades financieras. Según explica en su informe el propio Viñals: "vivir más es bueno, pero conlleva un riesgo financiero importante". "Nos va a costar más como individuos, a las corporaciones y a los gobiernos. Por eso debemos preocuparnos ahora por los riesgos de la longevidad, para que los costes no nos atosiquen en el futuro." Según el FMI, lo que hace cambiar los cálculos es la esperanza de vida cuando se tiene 60 años. En 2050 llegará a los 26 años, cuando en 2010 es de 24 años y en 1910 era de 15 años. Al vivir más la población (después de los 60 años), tendrá que pagarse más en pensiones y prestaciones de la seguridad social.

El FMI pide actuar cuanto antes. Para el retraso de la edad de jubilación, propone que se ligue a la esperanza de vida, de modo que el número de años en que jubilados cobran la pensión no aumente. La reciente reforma de pensiones en España que alarga a los 67 años de forma progresiva ya prevé un mecanismo de este tipo, llamado factor de sostenibilidad, por el cual factores clave a tener en cuenta en el sistema de pensiones (como la edad de jubilación) se revisen cada 5 años a partir del 2027 en función del aumento de la esperanza de vida.

Pero ese retraso no basta. El FMI cree que hay que tomar más medidas, entre ellas el recorte de las pensiones y la posibilidad de que los estados contraten con aseguradoras privadas el riesgo de que la gente viva más tiempo del esperado. Así, el informe plantea que se recurra al mercado de capitales para que se transfiera el riesgo de la longevidad de los planes de pensiones a las instituciones que tienen más capacidad para gestionarlo. Por último, también plantea que los propios individuos aumenten sus ahorros a través de planes de pensiones (...) y también apoya el uso de hipotecas inversas, por las que la casa en propiedad se entrega en el momento del fallecimiento, a cambio de recibir hasta ese momento una renta por ella.

4. ¿Qué llaman algunos economistas el "riesgo de longevidad"? ¿En qué consiste unir la pensión a la esperanza de vida?

5. ¿Qué otras medidas propone respecto a los Estados y a las personas, como planes e hipotecas? ¿Qué opinas sobre estas medidas?

EDUCACIÓN EN VALORES EN EL MUNDO LABORAL

EL FUTURO DE LAS PENSIONES DE JUBILACIÓN

Las pensiones no están en peligro

"Quienes sostienen que el sistema público quebrará por la presión de la demografía olvidan que el crecimiento de la productividad permitirá que un trabajador pueda mantener en 2050 al doble de pensionistas."

Una postura generalizada es que el sistema público de pensiones se encuentra ante un gran reto por la transición demográfica con un crecimiento muy acentuado de la población anciana, que hace difícil sostener el sistema de pensiones públicas, lo cual alcanzará un nivel insostenible en 2050.

Tal preocupación se basa en el supuesto de que, al haber más ancianos y menos jóvenes, estos últimos no podrán sostener las pensiones de los primeros. También se añade que el número de años de vida por pensionista también está aumentando (al crecer la esperanza de vida), con lo que el gasto público en pensiones se está disparando lo que lo hará insostenible.

Estos argumentos, sin embargo, no tienen en cuenta varios hechos. Uno de especial importancia es el aumento de la productividad. Un trabajador dentro de 40 años producirá mucho más que un trabajador de ahora. Hace 40 años el 18% de los españoles trabajaban en la agricultura, hoy solo lo hace el 2%. Sin embargo, este 2% produce mucho más de lo que producía hace 40 años el 18% que trabajaba en la agricultura. Se habría percibido como alarmista si los economistas hubieran escrito que como los trabajadores estaban abandonando el campo, habría menos producción de alimentos, con lo cual, al cabo de 40 años, la gente en España moriría de hambre.

Pues sustituyan alimentos por pensiones y vean el posible error que significa alarmar a la ciudadanía argumentando que dentro de 40 años no habrá suficientes trabajadores para sostener a las pensiones. Es más que probable que un trabajador producirá casi el doble en 2050 que ahora, con lo cual podría mantener casi el doble de pensionistas.

Si el PIB creciera un 1,5% al año, que es el promedio de lo que viene creciendo en los últimos 50 años, el PIB de España en 2060 sería 2,20 veces mayor que en 2007 (en monedas constantes, es decir, manteniendo la capacidad adquisitiva real habrá doblado la actual). Si en pensiones nos gastamos en 2007 un 8% del PIB, dejando para los no pensionistas un 92%, en el 2060 nos gastaremos un 15% de 220, es decir 33 puntos en pensiones, quedando para los no pensionistas 187 puntos, muchos más de los 92 de 2007. En realidad, hace 50 años nos gastábamos el 3% del PIB en pensiones, y en el 2007 el 8%, hemos casi triplicado el gasto en pensiones y los recursos para los no pensionistas también han aumentado, pues el tamaño de la tarta es mucho mayor ahora que hace 50 años.

Fuente: Vicenç Navarro. Extracto del artículo de El País. 6-2-2013.

Pensiones y solidaridad intergeneracional

"La última reforma fue positiva, pero no suficiente. El gasto en jubilaciones va a pasar del 9% del PIB actual al 15% en 2050 y ya es un gran esfuerzo para los jóvenes de hoy. Habrá que seguir cambiando el sistema."

La solidaridad entre generaciones siempre ha existido. Cuando no había sistemas públicos de seguridad social, los padres se ocupaban de criar y educar a sus hijos y los hijos cuidaban de sus padres cuando estos no podían valerse por sí mismos.

Hoy nos encontramos con un problema serio de solidaridad intergeneracional en España. Los que nacimos entre 1940 y 1965, la generación de las familias numerosas, tuvimos mayores oportunidades de encontrar empleo en un país con la población en edad de trabajar diezmada por la Guerra Civil y con escaso capital humano. Posteriormente nuestros hijos han sido un número menor que el de nuestros padres, aunque hayan conseguido una mayor nivel de educación, le ha costado mucho más conseguir empleo, al haber mucha mayor competencia para conseguirlo, ha sido mayoritariamente precario y temporal pasando largos periodos sin trabajo. Hoy el 50% de los jóvenes entre 16 y 24 años está desempleado cuando la tasa total de desempleo es la mitad y además muchos de ellos son mileuristas.

Por otro lado, nuestra generación tiene una esperanza de vida más alta que las anteriores, sin embargo, estamos jubilándonos a edades muy tempranas para nuestra creciente esperanza de vida.

La edad obligatoria de jubilación a los 65 años se introdujo en España en 1919 cuando la esperanza de vida media al nacer era de 40 años. En 2011, la esperanza de vida es de 81,9 años. Incomprendiblemente la edad de jubilación obligatoria continúa siendo a los 65 años cuando la edad media efectiva de jubilación es de 63,2 años, haciendo insostenible el sistema a largo plazo.

Creo que estamos mostrando poca solidaridad intergeneracional:

- 1º) Primero, porque la generación de nuestros hijos, muy inferior en número a la nuestra, muy mileurista y con elevado desempleo, no podrá ahora que pagar nuestras pensiones, lo que les supondrá un enorme esfuerzo anual de ahorro y un impuesto añadido sobre sus ingresos.
- 2º) Porque no queremos trabajar más años para compensar nuestra mayor esperanza de vida y reducir así el exagerado esfuerzo financiero que ellos tendrán que hacer.
- 3º) Porque no aceptamos que pueda ampliarse el cómputo del coste de la pensión pasando de las cotizaciones de los últimos 25 años de trabajo a las de toda la vida laboral, como en muchos países europeos.
- 4º) Porque queremos indexar (igualar la subida) nuestras pensiones al IPC, cuando la generación que tiene que pagarlas está admitiendo fuertes recortes de sus retribuciones para evitar el desempleo, ya que los salarios están decreciendo notablemente.

Fuente: Guillermo de la Dehesa. Extracto de El País. 14-12-2012.

ACTIVIDAD DE DEBATE: ¿Qué opinión te suscitan estos dos artículos? ¿Habrá dinero para las pensiones? ¿Qué crees que hay que hacer?